Année 1961. — N° 7. Le Numéro : 0,20 NF 15 Mars 1961.

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AVIS ET RAPPORTS

DU

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

ABONNEMENTS : FRANCE ET OUTRE-MER : 8 NF ; ETRANGER : 12 NF
(*Compte chèque postal :* 9063.13, Paris.)

PRIÈRE DE JOINDRE LA DERNIÈRE BANDE aux renouvellements et réclamations | DIRECTION, REDACTION ET ADMINISTRATION 26, RUE DESAIX, PARIS 15e | POUR LES CHANGEMENTS D'ADRESSE AJOUTER 0,20 NF

SESSION DE 1961

Séances des 8 et 9 Février 1961.

PROBLEME DU RECLASSEMENT ET DE LA READAPTATION DES TRAVAILLEURS DITS « AGES »

(*Question dont le Conseil économique et social s'est saisi en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958.*)

1° Rapport présenté, au nom du Conseil économique et social, par M. Robert Aguilhon.

SOMMAIRE

I. — Les données du problème.
1° *Le cas de l'industrie et du commerce.*
A. — Eléments chiffrés.
B. — Aspects sociaux.
C. — Le point de vue des entreprises.
D. — L'aspect national du problème.
2° *Le cas de l'agriculture.*

II. — Les causes des difficultés de reclassement des travailleurs agés.
1° *Le cas de l'industrie et du commerce.*
A. — Les causes de leur licenciement.
B. — Les motifs opposés par l'entreprise à l'embauchage des travailleurs âgés.
C. — Critique des motifs de discrimination.
D. — Les causes de la difficulté du reclassement dues à la situation de l'emploi.
2° *Le cas de l'agriculture.*

III. — Les expériences étrangères.

IV. — Les solutions aux difficultés de reclassement des travailleurs agés.
1° *Le cas de l'industrie et du commerce.*
A. — Les mesures préventives.
B. — Les mesures à prendre après le licenciement.
C. — Mesures particulières.
2° *Le cas de l'agriculture.*

Conclusion.

Par décision en date du 5 avril 1960, le Bureau du Conseil économique et social a décidé, à la demande du groupe des travailleurs C. G. C. du Conseil économique et social, de saisir la section de la promotion sociale, de l'orientation et de la formation professionnelles du problème du reclassement et de la réadaptation des travailleurs âgés.

Pour mener à bien ses travaux, la section a entendu :

M. *Boulenger*, président de l'association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens ;

M. *Domenge*, directeur de l'association pour l'emploi des cadres dans l'agriculture ;

M. *Michard*, président du groupe parisien de l'association des directeurs et chefs de personnel ;

M. *Hillion*, représentant la compagnie Saint-Gobain ;

M. *Chantereau*, directeur du personnel des Etablissements Chausson ;

M. l'ingénieur général *Nicolau*.

Malgré le désir qu'elle avait exprimé, la section n'a pas pu recueillir le point de vue de M. le ministre du travail. Celui-ci a en effet estimé qu'il ne lui était pas possible d'envoyer un représentant devant la section avant la conclusion des travaux d'une commission spéciale chargée d'étudier les problèmes de la vieillesse auprès de son département.

Le présent rapport ne traitera que des salariés âgés. En effet, les problèmes posés par les difficultés de reclassement des travailleurs indépendants, des artisans, des artistes, des hommes de lettres, des ressortissants des professions libérales, en résumé des non-salariés sont actuellement mal connus. En outre, leur spécificité doit conduire à envisager à leur propos une saisine ultérieure qui aura pour but de rechercher des solutions particulières.

En revanche, en ce qui concerne les salariés âgés, d'importants travaux ont été entrepris. L'analyse de leurs résultats permet d'étudier l'ampleur du problème, son étiologie et les solutions que l'on peut proposer.

Toutefois, à titre préliminaire, il est nécessaire de souligner que la notion de travailleur âgé est difficile à définir. On peut seulement constater un accroissement continu du nombre des travailleurs qui, n'ayant pas atteint l'âge d'admission à la retraite, éprouvent des difficultés à conserver ou retrouver un emploi en raison ou sous prétexte de leur âge.

I. — LES DONNEES DU PROBLEME

1° Le cas de l'industrie et du commerce.

A. — Eléments chiffrés

L'ampleur quantitative du chômage des travailleurs âgés nous est connue par les travaux du ministère du travail.

Les tableaux ci-après donnent par groupe d'âge l'effectif des demandeurs d'emploi et le rapport approximatif du nombre de ces demandeurs pour 10.000 salariés du même groupe d'âge. Ce dernier rapport a été calculé sur la base des informations recueillies par le recensement de la population de 1954.

TABLEAU I

Répartition par âge des demandeurs d'emploi dont la demande n'a pu être satisfaite aux 1er octobre 1958, 1er octobre 1959 et 1er octobre 1960.

TRANCHE D'AGE	1er OCTOBRE 1958		1er OCTOBRE 1959		1er OCTOBRE 1960	
	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.
Moins de 18 ans.	6.023	121	7.229	145	8.119	Non calculé.
De 18 à 24 ans..	10.432	47	13.285	60	10.786	
De 25 à 39 ans..	19.111	46	27.778	67	23.317	
De 40 à 49 ans..	15.101	57	21.497	81	18.999	
De 50 à 59 ans..	20.898	100	29.882	143	27.881	
60 ans et plus...	14.026	146	18.339	191	18.597	
Ensemble ..	85.591	68	118.010	94	107.699	

Source : Ministère du travail.

TABLEAU II

Répartition par âge et par sexe des demandeurs d'emploi dont la demande n'a pu être satisfaite au 1er octobre 1959.

TRANCHE D'AGE	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE	
	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.
Moins de 18 ans.	3.479	116	3.750	189	7.229	145
De 18 à 24 ans..	6.281	50	7.004	74	13.285	60
De 25 à 39 ans..	19.073	62	8.705	82	27.778	67
De 40 à 49 ans..	14.432	75	7.065	95	21.497	81
De 50 à 59 ans..	18.179	128	11.703	174	29.882	143
60 ans et plus...	9.992	171	8.347	223	18.339	191
Ensemble ..	71.436	84	46.574	116	118.010	94

Source : Ministère du travail.

TABLEAU III

Répartition par âge et par sexe des demandeurs d'emploi dont la demande n'a pu être satisfaite au 1er octobre 1960.

TRANCHE D'AGE	HOMMES		FEMMES	
	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.	Effectifs.	Demandes d'emploi pour 10.000 salariés de la même tranche d'âge.
Moins de 18 ans.	4.071	Non calculé.	4.048	Non calculé.
De 18 à 24 ans..	4.465		6.321	
De 25 à 39 ans..	15.322		7.995	
De 40 à 49 ans..	12.415		6.584	
De 50 à 59 ans..	17.079		10.802	
60 ans et plus...	10.466		8.131	
Ensemble ..	63.818		43.881	

Source : Ministère du travail.

Ces tableaux, bien qu'ils ne montrent pas quelles sont les régions, les branches professionnelles et les divers niveaux de qualification particulièrement concernés par le chômage des travailleurs âgés, montrent que le pourcentage de demandes d'emploi non satisfaites pour 10.000 salariés augmente rapidement, pour les hommes et pour les femmes, au-delà de quarante ans. Il est donc particulièrement difficile de reclasser un travailleur âgé de plus de quarante ans. Cette limite descend même à trente-cinq ans pour les ouvriers qualifiés. Dans le même sens, des travaux du centre de coordination des Assedic (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) de Seine et Seine-et-Oise montrent que, quelle que soit l'évolution du nombre total des chômeurs secourus par l'Etat, le nombre des chômeurs âgés de plus de soixante ans représente une constante (1).

Il en résulte que le pourcentage des chômeurs âgés de plus de quarante ans par rapport au total est important et que l'âge moyen des chômeurs est assez élevé. Ainsi, pour l'année 1959, l'âge moyen des allocataires était de quarante-deux ans pour les hommes et quarante et un pour les femmes et atteignait dans l'industrie textile quarante-six ans pour les hommes et

(1) Voir graphique figurant page 36 du Bulletin d'information du Casso (Centre de coordination des Assedic de Seine et Seine-et-Oise) n° 4 d'avril 1960.

quarante-cinq ans pour les femmes. 55 p. 100 des chômeurs, hommes et femmes, étaient en 1959 âgés de plus de quarante ans, alors que la population active de plus de quarante ans n'atteignait en pourcentage que 44 p. 100.

Dans le cas particulier des cadres, le tableau suivant issu de l'A. P. E. C. (1) illustre cette tendance à propos des demandes de placement.

TRANCHES D'AGE	POURCENTAGE des demandes enregistrées en 1959 par l'A. P. E. C.	POURCENTAGE des placements effectués en 1959 par l'A. P. E. C.
25 à 40 ans	31 p. 100.	37 p. 100.
41 à 50 ans	25 —	28 —
51 à 55 ans	16 —	17 —
56 à 60 ans	19 —	14 —
Au-delà de 60 ans	9 —	5 —

Les travaux de la F. N. S. I. C. (Fédération nationale des syndicats d'ingénieurs et cadres supérieurs) montrent de même que le reclassement des cadres est beaucoup plus aisé lorsqu'ils ont moins de quarante ans que lorsqu'ils ont dépassé cette limite : en effet, les offres d'emploi visent surtout des travailleurs de moins de quarante ans. Le pourcentage des demandes et des offres d'emploi par âge, enregistrées auprès de la F. N. S. I. C., était le suivant :

	DEMANDES	OFFRES
1957		
Débutants	4,1	14,2
Moins de 40 ans	37,3	69,1
De 40 à 50 ans	25,4	15,2
Plus de 50 ans	33,2	1,5
1958/1959		
Débutants	2,1	9
Moins de 40 ans	37,3	78,5
De 40 à 50 ans	27,4	9,5
Plus de 50 ans	33,2	3

Ces données sont confirmées par la répartition des placements par âge pour 1958-1959 (source : F. N. S. I. C.) :

Débutants	3,2 p. 100.
Moins de quarante ans	67,2 —
De quarante à cinquante ans	19,2 —
Plus de cinquante ans	10,4 —

On constate donc une distorsion des pourcentages entre les offres et les demandes au-delà de quarante ans : c'est là que réside le problème des travailleurs dits âgés.

Cette distorsion frappe électivement les cadres administratifs. En pourcentage, d'après les travaux de la F. N. S. I. C., les offres sont moins élevées pour les postes administratifs que les demandes, alors que le phénomène inverse s'observe pour les techniciens et les technico-commerciaux, comme le montre le tableau suivant :

	DEMANDES	OFFRES
1957		
Techniciens	42,6	74,1
Technico-commerciaux	15,3	14
Administratifs	42,1	11,9
1958/1959		
Techniciens	46,2	53,1
Technico-commerciaux	16,1	28
Administratifs	37,7	18,2

Toutefois, le handicap dont souffrent les cadres administratifs semble s'atténuer.

Le tableau suivant, relatif aux placements opérés par la F. N. S. I. C., pour 1958-1959, semble le montrer :

Techniciens	58,4 p. 100.
Technico-commerciaux	9,6 —
Administratifs	32 —

De même, les renseignements fournis par l'A. P. E. C. établissent qu'un pourcentage important d'administratifs a été reclassé par ses soins. Les difficultés de reclassement frappent particulièrement les technico-commerciaux ou les technico-administratifs, comme le montre le tableau suivant, concernant la répartition des cadres reclassés suivant leur spécialisation et leur formation de base.

Cadres reclassés pendant l'année 1959.

ROTATION DES DOSSIERS	INGÉNIEURS DIPLOMÉS	INGÉNIEURS	TECHNICIENS QUALIFIÉS	TECHNICIENS	COMMERCIAUX DIPLOMÉS	COMMERCIAUX	ADMINISTRATIFS DIPLOMÉS	ADMINISTRATIFS	TECHNICO-COMMERCIAUX INGÉNIEURS	TECHNICO-COMMERCIAUX TECHNICIENS	TECHNICO-COMMERCIAUX	TECHNICO-ADMINISTRATIFS INGÉNIEURS	TECHNICO-ADMINISTRATIFS TECHNICIENS	TECHNICO-ADMINISTRATIFS	TOTAUX
Moins de 3 mois	59	3	16	6	17	5	39	9	9	4	10	»	3	3	183
De 4 mois à 6 mois	57	3	26	10	19	11	54	21	7	7	7	1	4	1	228
De 7 mois à 9 mois	50	»	25	13	15	27	26	19	2	2	4	»	»	1	184
De 10 mois à 12 mois	27	1	14	11	12	23	14	19	2	3	6	1	2	2	137
Plus d'un an	103	2	27	22	28	59	77	61	22	8	6	3	3	»	421
Total	296	9	108	62	91	125	210	129	42	24	33	5	12	7	1.153
Inscrits en 1959 et non encore reclassés	76	5	27	31	52	64	76	47	27	16	22	18	7	7	475
Inscrits avant le 1er janvier 1959 et non encore reclassés.	51	4	24	8	41	54	54	38	25	11	12	14	7	6	349
	423	18	159	101	184	243	340	214	94	51	67	37	26	20	1.977
Pourcentage des reclassés par rapport au total des inscrits.	70 %	50 %	68 %	61 %	49 %	51 %	61 %	60 %	44 %	47 %	49 %	13 %	46 %	35 %	

(1) Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens.

Le tableau ci-dessus fournit aussi des indications sur la vitesse du reclassement. Les intéressés qui sont reclassés dans les trois mois qui suivent le dépôt de leur dossier ne constituent qu'une minorité.

La difficulté de reclassement est-elle influencée aussi par le niveau de qualification ? Bien que des données précises manquent à cet égard, il est certain qu'il est très difficile, voire impossible, de reclasser à *poste comparable* un directeur et que cette difficulté diminue au fur et à mesure que le degré de qualification s'abaisse.

Il s'agit là d'une constatation très générale qu'il faut nuancer en fonction d'autres paramètres, tels que la branche professionnelle, ou la région. Mais l'absence de renseignements très détaillés interdit d'avancer des conclusions plus précises.

En résumé, le reclassement des travailleurs âgés est particulièrement ardu lorsque ceux-ci ont plus de quarante ans, ou bien ont occupé un poste élevé, ou bien appartiennent à la branche administrative. On peut supposer aussi qu'un long chômage attend les travailleurs licenciés des industries en crise ; textile, constructions navales par exemple.

B. — Aspects sociaux

Le problème évoqué est douloureux au point de vue social. En effet, c'est à partir de quarante ans que les besoins du travailleur sont les plus élevés, en raison notamment des études poursuivies par ses enfants. Un long chômage, ou un reclassement désavantageux qui ressemble à un « déclassement », oblige parfois le salarié à faire interrompre les études de ses enfants, et ceux-ci risquent de ressentir toute leur vie les conséquences des difficultés rencontrées par leur père.

Même en l'absence de cet inconvénient, il est très pénible à un salarié de devoir réduire son train de vie, à un âge où il peut croire sa carrière assurée, ou accepter un poste très inférieur à celui auquel il pourrait prétendre par ses références.

C. — Le point de vue des entreprises

Une enquête menée par un quotidien auprès des entreprises (1) a établi que leur politique vis-à-vis des cadres âgés varie selon les entreprises. A la question : « Embauchez-vous facilement des cadres compétents : de quarante ans, quarante-cinq ans, cinquante ans ? » la réponse suivante a été enregistrée :

	EMBAUCHES facilement.	EMBAUCHES facilement sous condition.	PAS embauchés facilement.	NE SAVENT pas.
40 ans.....	37 p. 100.	45 p. 100.	15 p. 100.	3 p. 100.
45 ans.....	32 p. 100.	45 p. 100.	20 p. 100.	3 p. 100.
50 ans.....	17 p. 100.	40 p. 100.	40 p. 100.	3 p. 100.

On voit donc la réticence des entreprises vis-à-vis des cadres âgés de cinquante ans et plus. On remarque aussi que beaucoup d'entreprises acceptent d'embaucher des cadres âgés, mais sous certaines conditions précises, notamment la compétence technique et... la modestie des prétentions.

Dans le cas particulier de la Régie Renault, on constate que cette entreprise recrute à tout âge, comme le montre le tableau suivant (2) relatif aux engagements d'ingénieurs et cadres par tranche d'âge (de 1950 à janvier 1960) :

De 20 à 24 ans	247, soit 25,8	p. 100.
De 25 à 29 ans	375, soit 39,4	—
De 30 à 34 ans	129, soit 13,5	—
De 35 à 39 ans	61, soit 6,4	—
De 40 à 44 ans	54, soit 5,7	—
De 45 à 49 ans	44, soit 4,6	—
De 50 à 54 ans	33, soit 3,1	—
De 55 à 60 ans	11, soit 1,1	—
Plus de 60 ans	4, soit 0,4	—

soit en gros : de 20 à 30 ans : 65 p. 100 ; de 30 à 40 ans : 20 p. 100 ; de 40 à 65 ans : 15 p. 100.

(1) Voir *Paris-Presse* des 10, 11 et 12 mars 1960.
(2) Voir *Paris-Presse* des 10, 11 et 12 mars 1960.

Cette pyramide des âges, en décroissance régulière, ne révèle l'existence d'aucun barrage systématique bien que, de toute évidence, une entreprise de cette ampleur préfère recruter son personnel de cadres parmi les « moins de 30 ans ».

Il faut signaler, par ailleurs, que l'Etat et les entreprises à statut ne recrutent pas, en général, de titulaires au-delà de quarante ans environ. En revanche, elles conservent leur personnel et ne le licencient qu'exceptionnellement.

D. — L'aspect national du problème

Actuellement, le chômage de travailleurs qualifiés, de techniciens, d'ingénieurs est d'autant plus absurde que la métropole en manque et que cette insuffisance est un important facteur de ralentissement de l'expansion économique (1). Or, les branches qui sont promises au développement le plus rapide sont aussi celles qui ont le plus besoin d'ouvriers hautement qualifiés et de cadres techniques. C'est pourquoi le déficit de l'économie en ingénieurs diplômés atteindra, en 1963, entre 13.000 et 20.000 unités.

Mais aussi il faut noter que le déficit d'un ingénieur, par rapport aux besoins, enlève une chance d'emploi à un nombre de salariés qui varie de 20 à 40, selon les branches professionnelles. C'est pourquoi, sur un plan global, le sous-emploi des cadres et des agents de maîtrise aggrave les difficultés de reclassement de tous les chômeurs.

2° Le cas de l'agriculture.

Le cas de l'agriculture doit être examiné isolément. Il y a aussi de nombreux chômeurs parmi les salariés agricoles, mais la nature du phénomène est commandée par les particularités de la vie rurale.

Le chômage revêt donc un aspect particulier dans les régions rurales. Son ampleur totale est inconnue : on peut déplorer à cet égard le manque de statistiques qui est dû à la difficulté d'appréhender le phénomène au point de vue quantitatif. Ce que l'on peut affirmer, c'est que le chômage rural tend à se développer et à s'aggraver, en même temps que, par ailleurs, on constate une pénurie de salariés agricoles pour des travaux spécialisés. Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, la population active agricole a considérablement diminué, notamment par suite de la modernisation des méthodes de culture et de la mécanisation. Une partie de ceux qui ont dû quitter l'agriculture sont partis vers les villes pour rechercher un emploi dans l'industrie ou le commerce. Mais les autres sont restés sur place, où ils forment une masse de chômeurs partiels ou totaux.

Une première question se pose : pourquoi ne sont-ils pas partis eux aussi vers la ville ? D'une part, il s'agit de salariés âgés, pour beaucoup, dépourvus de qualification. Ils ne veulent pas partir vers la ville, ils sont trop vieux pour acquérir une qualification ; ils sont même usés par la dure vie des champs, qu'ils ont menée dès leur jeunesse. Enfin, ils n'ont aucun capital qui leur permette de s'installer petit commerçant ou petit artisan.

Ils constituent donc un véritable sous-prolétariat. Au sein de celui-ci, divers cas se présentent. Certains salariés agricoles perdent leur travail, par suite de la mécanisation, mais conservent leur logement dans la ferme de leur ancien employeur. Ils peuvent alors effectuer parfois certains travaux, notamment prodiguer des soins au bétail, aider aux vendanges par exemple. Mais d'autres perdent non seulement leur travail, mais aussi leur logement. Ils sont alors non seulement chômeurs, mais vagabonds. Avec de la chance, ils peuvent parfois être embauchés pour quelques travaux saisonniers. C'est leur cas qui est le plus douloureux, on l'observe très fréquemment en Champagne berrichonne. Les ouvriers agricoles qui, autrefois, y travaillaient la terre selon des méthodes artisanales, ou soignaient les bêtes, n'y ont plus de travail. Un seul ouvrier qualifié avec son tracteur en remplace ainsi plusieurs. Cette évolution a été très pénible aux salariés âgés : beaucoup ont perdu leur emploi à un âge où ils ne pouvaient même plus s'adapter aux nouvelles techniques agricoles.

Une troisième catégorie de chômeurs agricoles est constituée par ceux qui ont perdu tout ou partie de leur ancien travail, mais qui possèdent une maison et un lopin de terre ; ce qui leur confère une certaine indépendance et les met à l'abri du besoin. Ils ont parfois quelques bêtes, et cultivent quelques légumes.

(1) Voir, à cet égard, le rapport de M. Wolff, adopté par le Conseil économique, le 13 mars 1957.

Le chômage agricole frappe également les cadres et techniciens agricoles. L'Association pour l'emploi des cadres dans l'agriculture enregistre environ 500 demandes d'emploi par an dont environ un quart concerne des cadres âgés de plus de quarante ans. Beaucoup d'entre eux sont d'ailleurs des personnes rapatriées d'outre-mer.

II. — LES CAUSES DES DIFFICULTES DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS AGES

1° Le cas de l'industrie et du commerce.

A. — Les causes de leur licenciement

A la base de ces difficultés de reclassement, on trouve évidemment le licenciement. Quelles sont les causes de celui-ci ? Elles sont multiples. Lors des fusions ou des concentrations d'entreprises, la nouvelle direction réorganise le personnel et procède à des licenciements, par souci d'économie, de productivité, ou pour adapter la structure de l'entreprise aux nouvelles fabrications prévues. Les changements de majorité au sein des conseils d'administration, provoquent parfois des licenciements, suivis de nouveaux embauchages.

D'autres entreprises tombent en faillite, ou se trouvent en crise, comme le textile ou la construction navale, les houillères, ou il y a quelques années la construction aéronautique. D'autres licencient leurs collaborateurs pour des raisons de longue maladie, ou — mais le cas est rare — pour insuffisance professionnelle, ou par suite du vieillissement et de la fatigue, qui les empêchent d'effectuer les travaux pénibles pour lesquels ils étaient qualifiés.

Il faut enfin mentionner le cas de nombreux travailleurs français revenus en métropole, après avoir perdu leur emploi dans les pays d'outre-mer.

L'A. P. E. C. a dressé un tableau, montrant l'importance relative des diverses raisons pour lesquelles un cadre se trouve sans emploi. Ce tableau a trait aux cadres inscrits pendant l'année 1959, et restant à reclasser au 31 décembre 1959 :

Cause des recherches.

Suppression de poste. — Licenciement	293
Démission pour causes diverses	84
Retour des pays d'outre-mer	37
Situation d'attente	51
Cadres débutants	10
TOTAL GÉNÉRAL	475

B. — Les motifs opposés par l'entreprise a l'embauchage des travailleurs agés (1)

1. *Les raisons dont on attribue la responsabilité au salarié.*

Ces raisons sont d'ordre physique, ou technique. Parmi les premières, les entrepreneurs mettent en avant la diminution des facultés d'adaptation ainsi que de la vigueur physique, et de la rapidité des réflexes. Le travailleur âgé est moins résistant à la fatigue, ses gestes sont moins précis, son acuité visuelle et auditive amoindrie et ses accidents du travail plus graves. La vulnérabilité envers les maladies, surtout les maladies chroniques et dégénératrices, s'élève avec l'âge. D'ailleurs, cette faiblesse physique, ce vieillissement prématuré, et par conséquent, la baisse du rendement, sont dus dans une large mesure aux rythmes de fabrication auxquels le travailleur a été soumis durant sa jeunesse. L'âge moyen auquel parviennent les mineurs, par exemple, est moins élevé de dix ans environ que dans les autres couches de la population active. Dans la même perspective, les femmes âgées sont souvent handicapées par leur présentation, qui fait souvent préférer à l'employeur l'embauchage d'une jeune femme surtout dans le commerce.

Les entrepreneurs considèrent donc comme inévitable que, pour les travaux à la chaîne des grandes industries modernes, ils accordent la préférence aux jeunes.

A côté de ces raisons d'ordre physique, il faut mentionner des raisons d'ordre technique. Le travailleur âgé est difficile à adapter ou à réadapter, ou bien manque de formation de base ou de qualification professionnelle, ceci expliquant cela. Dans le même ordre d'idées, les services de personnel mettent en évidence le décalage entre les connaissances possédées, et celles nécessaires à l'emploi offert. Les femmes notamment, ont une formation de base encore moins approfondie que les hommes, ce qui est peut-être dû à un défaut d'orientation et quand elles recherchent un travail à un âge avancé, elles se heurtent à de grandes difficultés.

Il est évident que ce déphasage des connaissances acquises par rapport à celles exigées est aggravé par l'accélération du progrès technique.

Avant la révolution industrielle, les processus de production évoluaient lentement et l'on ne constatait pas ce décalage, cette caducité très rapide des qualifications.

A toutes ces raisons, il faut ajouter un élément d'ordre matériel qui concerne surtout les cadres ou les ouvriers hautement qualifiés : l'importance des appointements demandés.

2. *Les raisons d'ordre interne opposées par les entreprises.*

La plupart de celles-ci sont d'ordre social ou psychologique, ce sont :

— la responsabilité morale que prend l'entreprise en embauchant un homme relativement âgé, dans l'hypothèse où elle serait amenée à le licencier, même en période d'essai ;

— la promotion interne, qui constitue parfois un barrage à l'embauchage de cadres d'un niveau assez élevé ;

— l'âge du supérieur hiérarchique éventuel du candidat ; beaucoup de salariés sont réticents pour diriger de plus âgés qu'eux ;

— les systèmes de retraites complémentaires, avec des âges limites assez bas. En France, l'embauchage d'un cadre âgé n'est pas de nature à modifier la situation actuarielle des caisses de retraite. En effet, celles-ci sont unifiées et compensées par un organisme national : l'A. G. I. R. C. (1). En revanche, pour les non-cadres, les caisses de retraite complémentaire fonctionnent à l'échelon de la profession ou parfois de l'entreprise, lorsqu'une convention collective l'a stipulé ; or, dans ce dernier cas, leur embauchage pourrait modifier, dans une mesure faible mais sensible, la situation actuarielle des caisses d'entreprise.

Enfin, certaines entreprises opposent parfois, comme argument, leur politique de rajeunissement des cadres, surtout lorsque la moyenne d'âge de leurs cadres est élevée, par suite notamment d'une absence prolongée de recrutement.

3. *Les raisons diverses opposées à l'embauchage des travailleurs âgés.*

Ces raisons sont assez difficiles à attribuer, aussi bien au salarié qu'à l'entreprise.

D'abord, celle d'ordre technique : le degré de spécialisation du candidat par rapport à l'emploi offert.

Ensuite, celles d'ordre social ou psychologique :

La présence de statuts spéciaux (par exemple : S. N. C. F., R. A. T. P., etc...) qui imposent des limites d'âges assez basses tout au moins pour le recrutement de titulaires ;

La méfiance à l'égard du chômeur dont l'état inspire à l'employeur éventuel une certaine méfiance.

Il existe deux autres « motifs » qui, d'une certaine manière, s'inspirent tous deux de raisons matérielles. Ce sont, d'une part, le caractère provisoire de la solution ; d'autre part, ce que l'on a appelé l'amortissement des frais de « mise en route ».

Enfin, il faut ajouter que l'embauchage d'un travailleur âgé est parfois combattu par les jeunes de l'entreprise, qui considèrent que des postes qualifiés doivent leur revenir, et que l'arrivée d'un travailleur âgé assombrit leurs perspectives de carrière ; ou par les salariés âgés de l'entreprise, qui redoutent que les nouveaux venus leur fassent concurrence dans l'accès à des postes supérieurs. Souvent, les directeurs de personnel sont obligés de tenir compte de cet état d'esprit.

C. — Critique des motifs de discrimination

1. *Critique des motifs d'ordre physique.*

Les reproches adressés aux travailleurs âgés sur le plan de leurs capacités physiques ne sont justifiés qu'en partie. En effet, des recherches effectuées par la Nuffield Foundation au Royaume-Uni tendent à démontrer que la dégradation de l'organisme commence dès la trentaine. Mais toute déficience qui apparaît ainsi semble compensée par un changement dans la méthode d'approche et de traitement de la situation donnée, ou par des gains dans la qualité du travail.

(1) Source : travaux de M. Roland Weiss.

(1) Association générale des institutions de retraites des cadres.

Donc, si l'âge affaiblit certaines facultés, il en développe d'autres : la régularité, l'attention concentrée, la ponctualité, le goût du travail fini, la méticulosité, la patience, la discipline, la prudence et la stabilité. Sauf pour les travaux exigeant une grosse force physique, de nombreux travailleurs âgés témoignent d'une efficacité et d'une productivité supérieures à celles de leurs jeunes camarades.

Le maintien d'un niveau physique élevé chez les travailleurs âgés est illustré dans les statistiques sur l'absentéisme et les accidents du travail. Les absences, pour des raisons autres que la maladie, sont moins fréquentes chez eux que chez les jeunes. De nombreuses observations tendent à démontrer que les accidents du travail sont aussi moins fréquents chez ceux-là que chez ceux-ci, toutefois ils semblent plus graves. Il faut aussi ajouter que, par suite du progrès technique, la fatigue du travailleur, surtout de l'ouvrier, est appelée à diminuer, au moins dans certaines branches, et que l'usure de ses facultés physiques devrait être moindre et intervenir plus tard qu'autrefois.

Pour les femmes, les obstacles à leur embauche ont été aussi exagérés. Par exemple, les muscles de l'avant-bras, utilisés dans des travaux précis, exigeant de l'habilité et de l'adresse, qui confiés aux femmes sont touchés assez tard. De même, l'incidence du facteur présentation a parfois été surestimée : un personnel jeune peut pousser à l'achat une clientèle jeune. Mais les personnes âgées semblent préférer acheter auprès de personnes âgées, dont les goûts seraient plus conformes aux leurs.

2. *Critique des motifs d'ordre technique.*

On soutient souvent que le travailleur âgé s'adapte difficilement et plus lentement que le jeune. Or, des observations tendent à montrer qu'il peut très bien s'adapter aussi vite, surtout si les nouvelles techniques font appel à son expérience passée. Lorsqu'on rencontre des difficultés d'adaptation, elles sont surtout imputables au caractère ou à une formation professionnelle de base insuffisamment large, non polyvalente, et qui, souvent, n'a pas été mise à jour.

Il reste enfin à critiquer le motif le plus précis de la discrimination qui frappe les travailleurs âgés : le décalage entre les connaissances possédées par le candidat et celles nécessaires pour tenir l'emploi offert.

Cet argument se présente sous trois aspects différents :

— ensemble de connaissances ;

— spécialisation précise ;

— spécialisation ultra moderne que le candidat n'a pas été à même d'acquérir.

Dans le premier cas, l'offre peut comporter une énumération de connaissances recherchées, l'absence de l'une d'entre elles pouvant être éliminatoire pour le candidat.

Par exemple : une entreprise recherche un cadre technico-commercial, diplômé H. E. C., connaissant les études de marchés, et parlant couramment la langue anglaise.

Supposons que l'on n'ait pas imposé de limites d'âge, il n'en reste pas moins que le travailleur qui ne répondrait pas à *cet ensemble de connaissances* ne serait pas embauché.

Dans le second cas, l'offre indique une spécialisation précise et c'est, par conséquent, sur son degré de spécialisation que le candidat sera jugé.

Par exemple : une entreprise recherche un ingénieur arts et métiers, ayant au moins cinq années d'expérience dans le domaine des installations de chauffage et ventilation, pour diriger des chantiers.

Le problème est clairement posé et tout candidat ne répondant pas à ce *degré de spécialisation* ne sera pas embauché non plus.

Sur ce dernier point, si l'absence de spécialisation est parfois un obstacle, il y a lieu de rappeler que la « surspécialisation » en est un autre peut-être plus grave encore, s'il s'agit de la spécialisation acquise dans une activité en voie de régression pour laquelle par conséquent les débouchés diminuent ou disparaissent.

Dans le troisième cas, le candidat n'obtient pas satisfaction parce que les connaissances qu'il possède sont déjà périmées, et qu'il n'est pas au courant des techniques les plus modernes, par exemple : turbopropulsion, électronique, relations publiques, statistique industrielle, études de marché, moyens audio-visuels, cybernétique, etc.

Ce cas est très fréquent. Pourquoi de nombreux cadres et techniciens ne sont-ils pas au courant des dernières techniques ? Tout d'abord, le temps leur manque pour assister à des conférences, pour étudier ou pour faire des voyages techniques. Mais surtout beaucoup d'entre eux n'ont pas été employés à des tâches qui correspondent à la formation acquise. Combien d'ingénieurs par exemple se sont orientés vers les questions financières, le technico-commercial ou l'administration pure ? N'utilisant pas leurs connaissances techniques, ils ont oublié peu à peu les mécanismes de base du raisonnement mathématique. Dès lors, ayant perdu la maîtrise de ces outils de base, il leur est devenu très difficile de se mettre au courant des dernières techniques. Dans les connaissances livresques, ou dans la culture acquise dans l'enseignement technique ou supérieur, une partie est sans doute rapidement dépassée. Mais une autre partie reste valable et doit servir de support à un enrichissement continuel de l'esprit. « Apprendre à apprendre », tel est le but de toutes les écoles, ou de tout enseignement qui se veut fidèle à sa mission. Encore faut-il que, au gré des années, cet apprentissage ne s'estompe pas, que son bénéficiaire reste toujours disponible, toujours en proie à la curiosité intellectuelle et à la soif de connaître.

Il s'agit là d'un impératif car le rythme du progrès technique est destiné à s'accélérer à une allure vertigineuse et, au cours des décades à venir, s'il est certain que la durée du travail diminuera, il est non moins certain qu'une partie croissante des loisirs devra être consacrée au perfectionnement des connaissances. Celui-ci ne peut d'ailleurs être que facilité par l'expérience professionnelle acquise.

D. — Les causes de la difficulté du reclassement dues a la situation de l'emploi

Il s'agit ici de la concurrence opposée aux demandeurs d'emploi par les salariés qui font du travail noir ou par les retraités. Beaucoup de retraités recherchent une situation d'appoint pour améliorer une retraite dont le montant est insuffisant, ou seulement pour compléter leurs ressources. Ils prennent ainsi des postes qui auraient pu être occupés par des travailleurs sans emploi.

Il y a là un problème difficile et une concurrence douloureuse.

2° Le cas de l'agriculture.

En agriculture, les licenciements de salariés sont surtout dus à la modernisation des méthodes de production ou aux changements intervenus dans les modes de culture. La mécanisation de même que la disparition de l'élevage dans certaines régions, et l'avènement de la grande culture ont réduit considérablement les besoins de main-d'œuvre.

La cause essentielle du refus d'embauche est donc la même que celle du licenciement : c'est l'absence de besoins. Il n'en reste pas moins vrai que certains besoins existent pour certaines qualifications : postes du secteur tertiaire agricole (crédit-coopérative), arboriculteurs, jardiniers, conseillers techniques, vulgarisateurs, postes contractuels dans l'administration, pour des travaux de gestion, d'étude de marché, ou des conseils techniques par exemple. Or, si les chômeurs ne sont pas embauchés dans ces secteurs, c'est parce qu'ils ne possèdent pas les qualifications requises. On allègue aussi à leur encontre, les mêmes motifs que dans l'industrie et le commerce : manque de souplesse, ou de vigueur physique, âge de l'employeur, qui hésite à commander un plus âgé que lui.

Enfin, pour certaines fonctions, notamment de gardiennage, les chômeurs se heurtent, comme dans l'industrie, à la concurrence des retraités.

III. — LES EXPERIENCES ETRANGERES

Parmi nos partenaires du Marché commun, deux pays, la Belgique et l'Allemagne fédérale, ont particulièrement étudié le problème des travailleurs dits âgés et essayé d'y apporter un remède.

1° *En Belgique,* comme dans les autres pays, le pourcentage de travailleurs âgés parmi les chômeurs est assez élevé. Les employés de bureau âgés notamment éprouvent de grandes difficultés de reclassement. Au total, plus de 80 p. 100 des offres d'emploi imposaient des limites d'âge, lors d'une enquête effectuée en 1953. Une enquête antérieure a montré toutefois que pour certains emplois hautement spécialisés, pour lesquels les entreprises trouvaient difficilement de la main d'œuvre jeune, aucune discrimination ne frappait les candidats âgés. Il s'agit de fonctions de fraiseur, d'ajusteur mécanicien, menuisier, peintre en bâtiment, ou postes qualifiés dans l'industrie du lin.

Dans le cas des cadres, le pourcentage des ingénieurs en chômage âgés de plus de 35 ans est de 70 p. 100 dans la catégorie « ingénieurs universitaires ».

Les causes du licenciement et des difficultés de placement des travailleurs « dits âgés » sont les mêmes qu'en France.

Les solutions envisagées par les associations d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs par exemple sont les suivantes :

— création de nouveaux emplois dans les services de l'administration.

— dans le secteur privé, développement des centres d'études et de recherches, création d'écoles de formation et de perfectionnement de cadres, augmentation de l'encadrement dans les petites entreprises ou mise à la disposition de celles-ci d'ingénieurs-conseils.

On conseille en outre aux ingénieurs de se tenir au courant de l'évolution des dernières techniques, d'étendre leurs connaissances vers des domaines qui ne leur sont pas spécifiques (économie, questions sociales) et d'éviter une spécialisation excessive.

Les organisations patronales s'efforcent de leur côté de persuader leurs membres que l'embauchage d'un travailleur expérimenté est souvent plus intéressant que celui d'un jeune. La fédération des industries belges a aussi précisé les postes qui conviennent mieux à des cadres âgés. Il s'agit des fonctions suivantes :

— traductions et synthèse d'un ensemble de travaux consacrés à un problème déterminé ;

— direction d'un service de documentation et d'études ;

— étude des prix de revient ;

— organisation du travail ;

— création et direction d'un service de formation professionnelle, d'adaptation à des techniques nouvelles, etc.

2° *L'Allemagne fédérale* a dû aussi faire face au problème des cadres âgés. Les organisations d'employeurs l'ont abordé très ouvertement, ont soutenu les initiatives gouvernementales, tout en s'opposant à des mesures dirigistes. Le Parlement et les administrations se sont aussi intéressés directement au problème.

A la date du 30 avril 1958, il y avait en Allemagne fédérale près de 700.000 chômeurs inscrits. Parmi eux 330.000 ouvriers masculins, 200.000 ouvrières. Parmi les ouvriers chômeurs, la moitié avait plus de quarante-cinq ans ; parmi les ouvrières, un tiers. D'autre part, on notait 140.000 employés en chômage ; la proportion de ceux ayant plus de quarante-cinq ans était de deux tiers pour les hommes et un tiers pour les femmes. Le chômage des employés âgés de plus de quarante-cinq ans apparaissait donc particulièrement en pourcentage. C'est pourquoi une priorité fut accordée à cet aspect de la question.

Pour les cadres, il y avait en octobre 1950, 17.000 chômeurs du sexe masculin. Ce chiffre est tombé en septembre 1959 à 2.250. Toutefois, dans ce dernier chiffre, les cadres ayant plus de quarante-cinq ans figurent pour 72 p. 100.

L'administration qui a été chargée de résoudre le problème des travailleurs âgés sans emploi est l'Institut fédéral de placement. Celui-ci a pris une série de mesures :

a) *Mesures d'ordre matériel :* l'Institut fédéral assure la charge des frais suivants, destinés à encourager la reprise du travail :

— frais de voyage en vue de la présentation chez le futur employeur et de la reprise d'un emploi hors du domicile ;

— frais d'équipement de travail (outils, vêtements, etc.) ;

— allocation de séparation, dans le cas où le demandeur d'emploi devrait maintenir un ménage séparé ;

— éventuellement, frais de déménagement de la famille du travailleur ;

— *sous forme de prêts ou de subventions :* tous autres paiements qui constitueraient des obstacles ne pouvant être surmontés par le chômeur lui-même, l'empêchant ainsi de retrouver un emploi.

Par exemple : secours jusqu'au versement du premier salaire ou des premiers appointements.

b) *Mesures d'ordre technologique :* les services de l'Institut fédéral ont arrêté les mesures suivantes :

— cours de formation professionnelle ;

— cours de perfectionnement, dans les spécialités les plus diverses, également utilisés dans le cas où la qualification professionnelle a pu être perdue par un chômage prolongé ou l'exercice d'une activité étrangère à la profession d'origine ;

— cours de réadaptation, pour faciliter le reclassement des chômeurs ne pouvant plus exercer leur ancienne profession.

Ces cours s'adressent à toutes les activités: administratives, commerciales et techniques.

c) *Mesures diverses :* d'autres mesures sont également prises pour maintenir ou rétablir les capacités de travail, dès l'instant où il s'agit de personnes pouvant être intégrées ou réintégrées dans l'économie : l'assistance active aux chômeurs, sous forme de travaux de secours fournis par l'Etat ou d'autres organismes publics, par exemple les communes.

D'autres mesures de caractère pratique ont été également prises :

— intensification de l'orientation et des conseils donnés aux travailleurs pour faciliter la recherche d'un emploi ;

— aide sous forme de conseils dans la manière de poser sa candidature à un emploi. Par exemple : comment rédiger son curriculum vitae, mettre en valeur l'expérience professionnelle ;

— octroi aux employeurs de subventions dites « de reclassement professionnel » destinées à faciliter la réintégration des chômeurs de longue durée ;

— efforts pour le placement des employés âgés dans les services publics à titre provisoire, en même temps que des efforts sont faits pour les placer d'une manière permanente dans le secteur privé ;

— octroi par les caisses d'assurance chômage de prêts aux employeurs pour les aider à créer des emplois à long terme.

La régression du chômage des travailleurs âgés en Allemagne fédérale montre l'efficacité de toutes ces mesures et de l'Institut fédéral qui les a prises et appliquées. L'Institut doit son succès non seulement à ses moyens financiers, qui sont importants, mais aussi à sa structure : il associe en effet l'Etat, les employeurs et les travailleurs.

A côté de cette action, directe ou indirecte, des pouvoirs publics, il faut signaler les dispositions contractuelles. Les organisations patronales et ouvrières se sont prononcées contre toute mesure législative de caractère coercitif ; elles ont au contraire préféré insérer dans certaines conventions collectives de travail des mesures de protection contre les licenciements et les diminutions de salaires pour cause d'âge.

3° *En Grande-Bretagne,* le problème des travailleurs âgés se pose dans les mêmes termes que dans les autres pays. Toutefois, en raison de la situation de plein emploi et même de la pénurie de la main-d'œuvre constatée dans certains secteurs, il revêt une acuité moins grande qu'en Allemagne fédérale par exemple. Toutefois, comme dans les autres pays, on y remarque que la durée moyenne du chômage des travailleurs âgés est beaucoup plus élevée que pour les jeunes travailleurs. Dans le cas particulier des professions libérales et du personnel de direction et d'administration, une enquête menée vers 1953 a montré que parmi les chômeurs âgés de plus de quarante ans, 25 p. 100 des hommes étaient en chômage depuis deux ans ou plus, 43 p. 100 depuis un an ou davantage, et 64 p. 100 depuis six mois ou plus. Pour les femmes, ces proportions étaient respectivement de 11, 28 et 50 p. 100. Pour l'ensemble des activités, 6 p. 100 des chômeurs était en chômage depuis deux ans, 16 depuis un an et 19 depuis six mois. Pour les femmes, ces proportions étaient respectivement de 1 p. 100, 8 p. 100 et 20 p. 100.

Parmi les causes des difficultés rencontrées par les travailleurs en chômage, il faut mentionner, en plus des causes générales, l'existence de caisses de retraite. De nombreux employeurs redoutent que l'embauchage d'un travailleur âgé n'aggrave la situation actuarielle de la caisse de retraite de l'entreprise.

Les mesures prises pour atténuer le handicap dont souffrent les travailleurs âgés en chômage, sont de divers ordres. D'une part, un effort de propagande est entrepris pour démontrer aux employeurs que leur attitude discriminatoire envers les chômeurs âgés n'est pas justifiée. A cet effet, on a adapté un film canadien, intitulé « Date de naissance », qui fut ensuite prêté à des organisations d'employeurs, à des comités locaux de l'emploi et à des organisations et clubs privés. Le ministère du travail et le service national de l'emploi ont distribué un tract sur l'emploi des personnes âgées, pour persuader les employeurs de garder leurs travailleurs âgés le plus longtemps possible et de prendre en considération les demandes d'emploi en fonction des seules qualifications des impétrants. Les comités locaux de l'emploi, en liaison avec les bureaux de placement, les chambres de commerce et les rotary clubs, ont mis en œuvre des programmes locaux en vue d'aider les chômeurs âgés à trouver un travail à leur convenance. Les services de placement se penchent avec une attention particulière sur le reclassement des travailleurs âgés.

D'autre part, l'Etat a lui-même montré l'exemple dans sa politique d'embauchage de fonctionnaires. Il n'opère aucune discrimination à l'encontre des candidats âgés, sauf pour les postes comportant droit à la retraite. Aucune limite d'âge maximum n'a été fixée en ce qui concerne l'admission aux emplois temporaires de l'administration publique. L'âge limite d'admission à de nombreux emplois du service permanent du Gouvernement a été parfois reculé jusqu'à 60 ans pour les fonctions de dactylo et standardiste par exemple. Dans le même esprit, les programmes élaborés en vue de l'admission de certains fonctionnaires temporaires aux postes permanents de l'administration comportaient la fixation d'une limite d'âge de 60 ans, voire de 65 ans.

L'Etat est intervenu aussi dans le cas particulier des militaires rendus à la vie civile et des invalides. Il a organisé à leur intention des cours de formation ou de réadaptation, en vue notamment de leur réinstallation dans le commerce. Sur un plan plus général, des chômeurs de plus de 45 ans ont reçu une formation en vue d'un nouvel emploi. Dans le cadre du programme courant du plan de réadaptation professionnelle, mis en œuvre en vertu du Disabled Persons Act de 1944, 17 p. 100 des bénéficiaires étaient âgés de plus de 50 ans.

Pour les femmes, l'Etat s'est efforcé d'encourager le travail à temps partiel, dans l'industrie textile ou alimentaire. Cette dernière mesure ne comporte pas en soi l'embauchage de travailleuses en chômage, mais elle permet du moins d'éviter le licenciement de celles qui, en raison de leur fatigue professionnelle ou de leur vieillissement, étaient devenues inaptes aux travaux durs.

Enfin, pour résoudre la difficulté de reclassement due au fonctionnement et à l'existence de caisses de retraite, la commission consultative nationale sur l'emploi des travailleurs et travailleuses âgés du Royaume-Uni a recommandé la mise à la charge des intéressés des frais accrus découlant de leur entrée dans une caisse de retraite à un âge assez avancé, l'octroi d'une pension diminuée, calculée sur la base des cotisations effectivement versées par les intéressés, la renonciation au bénéfice du système de retraite de l'entreprise. Mais ces solutions lèsent les intérêts des travailleurs pour leurs vieux jours. C'est pourquoi on a aussi envisagé le maintien intégral du droit à la retraite pour les derniers embauchés, fussent-ils âgés, associé à l'octroi d'une indemnisation par les fonds publics, des caisses de retraite, au prorata de l'incidence sur leur situation actuarielle de l'embauchage de salariés âgés, mais il ne s'agit là, bien entendu, que de propositions qui n'ont pas encore été réalisées.

4° *Aux Etats-Unis,* comme ailleurs, les chômeurs âgés sont victimes de pratiques discriminatoires. Une analyse, publiée il y a quelques années, a révélé que, sur 3.500 offres d'emploi, insérées dans le journal d'une grande ville, plus de 97 p. 100 étaient assorties d'une limite d'âge, fixée à 45 ans.

Toutefois, en ce qui concerne les femmes, la situation est un peu différente. D'une part, en effet, dans certaines branches, comme le commerce, l'âge limite fixé par les employeurs est souvent plus bas que celui qui est fixé pour les hommes. Il tombe à 35 ans. Mais, d'autre part, pour d'autres branches qui sont désertées par les femmes jeunes, les salariées âgées ont de grandes chances d'être embauchées : il s'agit par exemple des services domestiques, de services de secrétariat ou d'interprétariat. Au total, il semble que, au moins dans certains bureaux de placement, les offres d'emploi avec limite d'âge soient plus nombreuses pour les femmes que pour les hommes.

Pour remédier à un tel état d'esprit, certains Etats de l'Union ont édicté une législation interdisant les mesures discriminatoires à l'encontre des chômeurs âgés. C'est ainsi qu'une loi du Massachussets dispose que tout contrat ou accord tendant à empêcher l'emploi d'une personne d'un âge compris entre 45 et 65 ans sera nul et non avenu, et que toute pratique discriminatoire fondée sur l'âge est illégale. Mais il faut noter que l'efficacité préventive de cette législation est faible.

Sur le plan des retraités, où se situe souvent la difficulté d'embauche, quelques entreprises se sont efforcées de reculer l'âge d'admission à la retraite. A titre préventif également, 10 p. 100 environ des conventions collectives en vigueur renferment des clauses tendant à protéger les salariés contre les licenciements et les diminutions de salaire pour cause d'âge. D'ailleurs, les organisations syndicales américaines et les organisations syndicales internationales substituent en matière de licenciement, et même de retraite, le critère de la capacité professionnelle à celui de l'âge chronologique.

Sur le plan du reclassement même des travailleurs âgés, une enquête a été menée dans cinq grands bureaux d'emploi de la ville de New York. Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus avaient été répartis en deux groupes, dont l'un devait faire l'objet d'une attention spéciale, et l'autre être traité selon les méthodes habituelles. Les résultats des deux manières de procéder ont été comparés, et on a constaté que deux fois plus de travailleurs de 45 ans et plus pourraient être placés si les fonctionnaires des services de l'emploi pouvaient leur consacrer plus de temps, étudier leurs capacités, rechercher les branches et les postes de travail auxquels ils seraient particulièrement aptes, étudier le marché du travail et négocier avec les employeurs.

Pour faciliter le reclassement, une action de propagande est menée auprès des employeurs et de l'opinion, au moyen de films, ou de causeries radiophoniques. Les pouvoirs publics ont entrepris, par l'intermédiaire de leurs services d'emploi, une action de formation et de réadaptation, dans certains cas particuliers, notamment pour les femmes âgées recherchant un emploi de bureau.

5° *Au Canada,* une enquête a été menée sur le rendement des employés du commerce de détail. Elle a montré que les vendeurs âgés ont un rendement au moins aussi bon, sinon meilleur, que les vendeurs jeunes, et qu'ils amélioraient leur compétence plus vite que ceux-ci. Par ailleurs, quelques conventions collectives (environ 40 à 600 au total) contiennent des clauses relatives à l'embauchage de travailleurs âgés : elles prévoient, par exemple, qu'aucune discrimination ne sera opérée en fonction de l'âge, soit au moment de l'embauchage, soit pour le maintien dans l'emploi ; que pour chaque groupe de quatre ouvriers qualifiés employés, l'un sera âgé de 55 ans ou plus ; qu'un travailleur retraité sera employé quand huit employés ou plus seront embauchés pour le même projet ; ou bien que le travailleur âgé sera affecté à un poste doux : ou bien qu'il bénéficiera d'une réduction dans la durée de travail, avec ou sans diminution de salaire ; ou que le retraité pourra travailler à temps partiel. D'autres clauses sont inscrites dans la plupart des conventions ; il s'agit de celles qui indiquent que les salariés mis à pied doivent être ceux qui ont le moins d'ancienneté, ou que les licenciements doivent être justifiés : à cet effet, une procédure de réclamation est prévue.

6° *Dans les pays de démocratie populaire,* il ressort des renseignements recueillis que, étant donné le plein emploi de toute la main-d'œuvre, qui résulte de la planification intégrale de l'économie, le problème du reclassement des travailleurs âgés ne se pose pas dans les mêmes termes que dans les autres pays. En raison du vieillissement ou des progrès technologiques, les travailleurs peuvent devenir inadaptés à leur poste de travail. Dans ce cas, ou bien on entreprend un effort en vue de leur reclassement, ou bien on les assigne à des postes de travail plus doux, qui conviennent à leurs capacités physiques amoindries.

IV. — LES SOLUTIONS AUX DIFFICULTES DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS AGES

Il importe de lutter contre cette idée fausse que tout salarié ayant atteint la quarantaine puisse être considéré comme un travailleur « âgé » et, de ce fait, diminué. Il faut aussi considérer que le problème étudié est un problème humain qui engage la responsabilité morale des employeurs, cadres et techniciens, et un problème d'intérêt économique pour la Nation. Il convient d'essayer de le résoudre en tenant compte de certains aspects de la politique sociale, qui exercent une influence prépondérante sur les possibilités d'emploi des travailleurs âgés.

C'est dans cet esprit que l'on doit procéder à une étude générale de la diminution de la durée du travail, sans compromettre le pouvoir d'achat, de l'âge et du montant des retraites, et du cumul éventuel de celles-ci ou d'autres ressources avec un emploi rémunéré, ainsi que du vieillissement physique et intellectuel des travailleurs, de ses causes, notamment dans certains métiers dangereux et insalubres et de ses conséquences.

Il faut aussi mettre en œuvre, à l'échelle nationale, et dans tous les secteurs de l'économie, une politique d'ensemble de plein emploi, visant à assurer à chaque travailleur un emploi durant la totalité de sa vie active, en le maintenant au travail à l'échelle soit de l'entreprise, soit de la profession, soit de l'interprofession, en assurant dans ce cas sa conversion éventuelle. A cet égard, il est nécessaire de s'occuper particulièrement des travailleurs « âgés » rapatriés des anciens territoires d'outre-mer ou de pays étrangers, et dont le reclassement s'avère très difficile. Une commission spéciale du Conseil économique et social a d'ailleurs été chargée d'étudier leur cas.

D'autre part, sans qu'il soit porté atteinte à l'esprit de l'ordonnance du 24 mai 1945, il y a lieu d'engager le ministre du

travail à appuyer l'association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens, dans sa mission particulière de placement.

En ce qui concerne les mesures plus précises à prendre, il convient d'aborder le cas de l'industrie et du commerce, et ensuite celui de l'agriculture.

1° Le cas de l'industrie et du commerce.

Les mesures à mettre en œuvre pour résoudre le problème des travailleurs âgés peuvent intervenir à deux stades : avant le licenciement, c'est-à-dire avant la rupture du contrat qui lie le travailleur à son employeur, ou après le licenciement. Les premières ont un effet préventif ; les secondes ont un effet curatif. Il est certain que celles-là sont plus importantes que celles-ci, car la solution idéale du problème consisterait à le supprimer. C'est pourquoi les mesures curatives n'ont de raison d'être que si les mesures préventives se sont avérées inefficaces ou insuffisantes.

A. — Les mesures préventives

Ces mesures peuvent être mises en œuvre par l'Etat, par des institutions internationales, par la profession ou par les entreprises.

1. *Rôle de l'Etat.*

a) L'action en matière législative et réglementaire.

L'Etat doit d'abord prendre plusieurs mesures législatives ou réglementaires, de nature à résoudre le problème des travailleurs dits « âgés ».

Il peut :

— mettre à l'étude des dispositions qui auraient pour but de réserver un certain pourcentage d'emploi dans les entreprises aux travailleurs âgés, la situation de chaque branche et notamment de son équipement matériel devant être prise en considération ;

— transformer en décret les recommandations de la circulaire du ministère du travail du 10 octobre 1956, prise pour l'application de l'ordonnance du 24 mai 1945 (1), relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi (2) ;

— ajouter à l'article 31 *g* du livre Ier du code du travail relatif aux dispositions obligatoires des conventions collectives, une onzième disposition ainsi rédigée : « ... les conditions spéciales au maintien en activité des travailleurs ayant atteint un certain niveau d'âge » ;

— élaborer et promulguer dans les plus courts délais, les textes réglementaires nécessaires à l'application de la loi du 31 juillet 1959 sur la promotion sociale, notamment pour ce qui concerne le perfectionnement professionnel et la formation générale permanente, la participation des salariés à ceux-ci étant reconnue comme légale, même pendant les heures de travail, sous réserve dans ce dernier cas, d'un maximum d'heures à ne pas dépasser ;

— élaborer une réglementation relative aux travailleurs âgés ayant pour but d'établir à leur intention des conditions de travail particulières, de prévoir un assez long délai entre le préavis de congé et le licenciement, et de généraliser le principe des indemnités de licenciement qui existent déjà dans certaines professions. Les conventions collectives adapteraient ensuite cette réglementation aux diverses branches professionnelles considérées ;

— créer une sous-commission de la commission de la main-d'œuvre au commissariat général du plan d'équipement et de la productivité, chargée plus particulièrement du problème des travailleurs « âgés ».

b) La politique économique et sociale.

Pour éviter les licenciements, l'Etat doit mettre en œuvre une politique de plein emploi, c'est pour lui un devoir de justice sociale. Pour atteindre cet objectif, il doit disposer d'un outil solide de prévision de l'économie et du marché de l'emploi, à court, moyen et long terme. En fonction de ces prévisions, il lui est possible d'entrevoir les zones ou les branches qui vont se trouver prochainement en difficulté. Il lui faut alors aider ces zones et ces branches, stimuler les pôles de croissance économique qui assureront demain le relais des secteurs en difficulté et absorberont la main-d'œuvre rendue disponible par ailleurs.

C'est dans cet esprit qu'intervient le Fonds de développement économique et social. Il accorde une aide aux entreprises menacées d'une réduction d'activité, d'une opération de concentration industrielle, de conversion ou de spécialisation. L'aide porte sur les salaires et les charges sociales des travailleurs menacés de licenciement et des moniteurs qui seront chargés de préparer la réadaptation professionnelle de ceux-ci dans l'entreprise initiale ou dans une autre entreprise. Elle permet d'éviter le licenciement, ou, si celui-ci intervient, de réduire à néant la période de chômage. Il faut donc envisager son accroissement, surtout pour les entreprises qui justifient dans leur dossier d'opérations de reconversion ou de transfert susceptibles de permettre le maintien au travail des travailleurs « âgés ».

C'est également dans une optique de plein emploi que l'on peut souhaiter une réduction des heures supplémentaires, en priorité dans les entreprises où des prolongations d'horaire risquent de provoquer le chômage des travailleurs « âgés ». En effet, le nombre d'heures de travail serait ainsi réparti sur un nombre encore plus grand de travailleurs.

c) La politique de l'enseignement.

L'Etat doit intervenir au stade de l'enseignement supérieur et technique. Comme l'a souligné avec force le rapport présenté par M. Mabit et adopté par le Conseil économique et social le 23 mars 1960, il ne s'agit pas d'inculquer aux jeunes un métier hautement spécialisé qui est le reflet de la technique et des besoins du moment et qui, par conséquent, risque de disparaître par suite des progrès technologiques ultérieurs. Il s'agit, au contraire, de dispenser une formation polytechnique autour d'un métier de base, axée sur les disciplines fondamentales et complétée par un minimum de formation civique, économique et humaine, afin de permettre surtout au jeune de suivre l'évolution du poste qu'il occupera, de la comprendre et d'y faire face. C'est à cette condition que, devenu travailleur adulte, l'élève pourra s'adapter aux progrès qui surviendront.

Cette tâche ne pourra être menée à bien sans la participation de la profession, ce qui implique la mise en place, sans nouveau retard, du Haut comité de la formation et de l'orientation professionnelles créé par décret du 6 janvier 1959.

En même temps que cette formation de base, il reste bien entendu que le but de l'enseignement supérieur et technique est de préparer les jeunes à l'exercice d'un métier, mais les éléments proprement techniques de la formation devront être revisés et perfectionnés en fonction de l'impératif de la polyvalence.

C'est dans le même esprit qu'est organisée la formation professionnelle des adultes. Celle-ci, animée par le ministère du travail, a pour but d'inculquer aux élèves un faisceau de qualifications, ce qui permet des réadaptations ultérieures faciles et sans heurts.

Il est d'ailleurs indispensable que cette politique de la formation tienne le plus largement compte des prévisions d'emploi à long terme. Plus précisément, les prévisions à prendre en considération pour la création de nouveaux établissements et l'orientation à donner aux cours techniques sont celles qui ont trait aux années 1965 et suivantes. Les prévisions à court terme n'offrent en cette matière que peu d'intérêt pour les jeunes : en effet, ceux-ci ne rechercheront un emploi que quelques années plus tard. Toutefois, elles revêtent une grande importance pour la formation des adultes, car alors, les élèves formés retourneront à la vie professionnelle quelques mois seulement après leur entrée dans les centres.

Quelles sont actuellement les données prévisionnelles ? Pour 1965, d'après les travaux du commissariat au plan, les effectifs seront en baisse pour le charbon, l'agriculture, le textile et la construction navale et aéronautique. Ils seront stables dans les industries agricoles et alimentaires, les cuirs, le bois et les transports. Ils seront en hausse dans la distribution, le gaz, l'électricité, le pétrole, les télécommunications, la sidérurgie, la chimie, les constructions mécaniques.

Toutefois, ces prévisions sont incomplètes. En effet, elles ne tiennent pas compte des besoins de cadres, techniciens et spécialistes, découlant des objectifs du Plan de Constantine, ni des modifications qui interviendraient dans les données économiques et sociales, dans l'hypothèse où seraient levées les options politiques sur le problème algérien. Or, de telles modifications aggraveraient les difficultés rencontrées par les travailleurs âgés.

(1) Voir le texte de l'ordonnance en annexe I.
(2) Voir note en annexe II.

Pour 1975, les prévisions du Commissariat au plan sont les suivantes : expansion *faible* pour l'agriculture, les forêts, les industries agricoles et alimentaires, les combustibles, les minerais et métaux non ferreux, le textile et le bâtiment ; *moyenne* pour les matériaux de construction, le verre, les mines de fer, la sidérurgie, les transports et télécommunications, le commerce et les services : *rapide* pour l'électricité, le pétrole, le gaz, le bois, le service du logement, la chimie, l'industrie mécanique et électrique.

Sans doute, ces données sont-elles imprécises et, dans une certaine mesure, incertaines. Des adaptations sont à prévoir en cours de route pour certains travailleurs : c'est pourquoi la polyvalence apparaît comme une nécessité lors de la formation des jeunes, car elle seule permettra la réadaptation inévitable.

Il reste cependant indispensable, si l'on veut que les prévisions d'emploi soient aussi exactes que possible, que les organismes qui les établissent, c'est-à-dire l'Union pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les services de l'emploi du ministère du travail et le Commissariat du plan d'équipement et de la productivité, travaillent d'une manière coordonnée, cette coordination pouvant être assurée par le Commissariat du plan. Dans le même esprit, les définitions utilisées, les méthodes d'enquête et d'exploitation des résultats doivent être harmonisées.

d) Politique de l'Etat envers les entreprises.

Le ministère du travail envoie des circulaires à l'inspection du travail pour lui demander d'agir auprès des chefs d'entreprise, par voie de persuasion, pour qu'ils maintiennent au travail les salariés âgés jusqu'au moment où ils peuvent prétendre aux avantages vieillesse, d'apporter une attention particulière à l'examen des autorisations de licenciement portant sur les travailleurs âgés et d'étudier avec le comité d'entreprise les mesures qui permettraient d'éviter les licenciements.

Il semble que l'action de persuasion et de propagande de l'inspection du travail se soit soldée par des résultats positifs, qu'il n'est d'ailleurs pas possible d'évaluer. C'est pourquoi il est nécessaire d'intensifier cette action avec des méthodes analogues à celles employées pour la prévention des accidents du travail.

On peut aussi souhaiter que l'inspection du travail conseille aux employeurs d'utiliser au maximum les capacités physiques et intellectuelles de leurs salariés et d'assurer au sein de leur entreprise, dans toute la mesure du possible, la fluidité de ceux-ci entre les divers postes, étant donné que l'emploi constitue le meilleur support d'un perfectionnement continu.

Par ailleurs, pour remédier aux abus constatés dans les annonces insérées par les entreprises, annonces souvent vagues, ou anonymes, ou éliminant dès le départ les candidats âgés de plus de trente, trente-cinq, quarante ans, selon les cas, il est indispensable de faire effectuer un contrôle qualitatif de ces annonces par les services de main-d'œuvre, d'assurer l'application stricte de l'ordonnance du 24 mai 1945 (1) relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, et de recourir à des sanctions à l'encontre des annonceurs qui incluraient des discriminations d'âge dans leurs offres d'emploi.

2. *Rôle des institutions internationales.*

La C. E. C. A. a joué, depuis sa création, un rôle non négligeable dans la prévention des licenciements et dans l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux conditions changeantes du marché. L'article 56-2 du Traité qui la régit est un nouveau texte qui n'a été mis en vigueur que depuis quelques mois. Il prévoit l'octroi d'indemnités d'attente ou de réinstallation et de garanties de salaires aux travailleurs et le remboursement de frais de rééducation professionnelle aux entreprises si un changement profond dans les conditions d'écoulement des produits est intervenu. Cette aide est financée pour moitié par le budget national et pour moitié par les finances de la C. E. C. A. qui sont alimentées par le prélèvement sur les entreprises.

Jusqu'à fin 1959, sous l'empire de l'art. 23 des dispositions transitoires du Traité, la C. E. C. A. avait accordé une aide aux entreprises dont l'activité avait été touchée par l'établissement du Marché commun. Cette aide avait touché en tout près de 3.000 travailleurs auxquels il faut ajouter les 140 travailleurs touchés par l'opération de conversion des Aciéries et Forges de la Loire.

(1) Voir Annexe I.

L'action de la C. E. C. A. apparaît limitée. Mais ses modalités sont intéressantes. L'aide accordée permet aux travailleurs non seulement d'acquérir une nouvelle spécialité, mais aussi de vivre décemment dans la période qui sépare la cessation de leur ancien travail et l'entrée dans leur nouvelle spécialité, que celle-ci s'exerce dans le cadre de leur ancienne entreprise ou dans le cadre d'une nouvelle entreprise.

3. *Rôle de la profession.*

La profession peut, au moyen des conventions collectives, adapter la réglementation générale relative aux travailleurs âgés. On pourrait inclure dans celles-ci des dispositions plus précises concernant cette catégorie de travailleurs et des garanties plus sérieuses en leur faveur ; stipuler par exemple qu'au cas où des licenciements seraient inévitables, l'ancienneté serait considérée au même titre que la catégorie professionnelle des intéressés ; que les travailleurs âgés seraient déplacés vers des postes doux, après avis des comités d'hygiène et de sécurité ; qu'ils pourraient bénéficier d'horaires de travail plus agréables ou parfois même travailler à temps partiel s'ils le demandent.

Les conventions pourraient aussi prévoir des indemnités de licenciement plus fortes, un préavis de congé moins tardif, et même une procédure de réclamation avec arbitrage par une commission professionnelle paritaire de conciliation au cas où les licenciements envisagés apparaîtraient aux travailleurs et à leurs syndicats comme injustifiés. Il s'agit là de renforcer les garanties des travailleurs et de faire du licenciement une mesure exceptionnelle et absolument inévitable.

4. *Rôle des entreprises.*

Les entreprises doivent, de leur côté, faire le maximum pour garder leurs travailleurs âgés jusqu'à l'âge de la retraite. Elles se conformeraient ainsi aux directives contenues dans la réglementation générale et les conventions collectives. Elles peuvent, par exemple, comme le font certaines usines, les affecter à des ateliers ou à des postes doux : postes de contrôle et de surveillance, qui se multiplient sous l'influence de l'automatisation, fonctions de formation ou de conseils donnés à des travailleurs plus jeunes : postes assis, notamment pour les femmes âgées. Elles peuvent leur confier les travaux les moins pénibles ; ceux-ci varient suivant les industries. Dans l'industrie chimique, par exemple, il peut s'agir de travaux de conditionnement. De telles mesures supposent au préalable une analyse des postes de travail, l'utilisation des méthodes psychotechniques, l'intervention de la médecine du travail ou des comités d'hygiène, une coordination entre les services médicaux et les services du personnel.

L'entreprise peut aussi adapter les machines et l'outillage à l'âge de leurs utilisateurs, prévoir pour ceux-ci, lorsqu'ils sont âgés, des cadences de production plus lentes, des temps de repos plus longs ou plus nombreux, des horaires moins pénibles. Les mesures concrètes varient selon les branches considérées. Par exemple, on pourrait concevoir que les travailleurs âgés soient exempts du travail de nuit, ou rattachés aux ateliers les moins bruyants. Dans le cas plus particulier des cadres âgés, on pourrait envisager leur affectation à des postes de documentation, de contrôle des commandes, d'élaboration de notices descriptives ou de recherche.

5. *Le rôle concerté de l'Etat et de la profession : Le problème de la formation continue.*

La solution peut-être la plus efficace au problème des travailleurs âgés est celle qui consiste à remédier au vieillissement et à la caducité des connaissances dus à ce que la technique d'une branche a évolué ou à ce que la branche où a travaillé l'intéressé est condamnée par le progrès technique, auquel cas il faut envisager une reconversion de la main-d'œuvre, à quelque degré de qualification qu'elle appartienne.

Pour lutter contre cette usure du patrimoine intellectuel de notre population active, pour le maintenir toujours au niveau de la technique la plus récente, il est nécessaire de mettre en œuvre un enseignement permanent, qui serait dispensé tout au long de la carrière des salariés.

Dans cet enseignement permanent, deux aspects sont à distinguer : le perfectionnement professionnel et la formation générale permanente (1).

(1) Les travaux de la Société des ingénieurs civils de France.

a) Le perfectionnement professionnel.

Il a pour but de permettre à celui qui y participe de se tenir au courant de l'évolution technologique, de l'informer des nouvelles solutions appliquées ici et là dans des branches connexes ou concourantes, de s'instruire sur les disciplines scientifiques et techniques dont l'évolution de la profession rend les connaissances nécessaires.

Ce perfectionnement peut être envisagé dans des cas et sous des aspects très variés. Il peut par exemple être envisagé au point de vue d'une branche d'industrie, exemple : industrie aéronautique, pétrochimie... Ce perfectionnement peut porter sur une meilleure connaissance des procédés de fabrication ; il s'intéressera alors aux problèmes de la coupe des métaux, de la mise en œuvre des matières plastiques, du génie chimique... Il peut, indépendammnet des branches d'industrie et des méthodes de fabrication, s'intéresser aux procédés de gestion, tels que : technique comptable et budgétaire, étude de marché... Il peut enfin répondre à un besoin particulièrement ressenti dans une branche industrielle ou en fonction de l'évolution politique, c'est le cas par exemple du développement des connaissances en langues étrangères, en législation internationale...

Il existe actuellement de nombreux organismes susceptibles de dispenser ce perfectionnement. Ils dépendent de grandes entreprises, ou d'organisations professionnelles, voire de l'Etat, d'autres sont indépendants. Il n'est peut-être pas nécessaire de susciter de nouvelles initiatives dans ce domaine. Il faut surtout faire connaître, par un effort d'information et de propagande, qui peut être le fait des organisations syndicales et professionnelles, les formes et les modalités de ce perfectionnement et orienter les intéressés vers les stages, séminaires et colloques qui leur conviennent le mieux. Cette orientation peut aussi être le fait de la profession. Elle doit se baser non seulement sur le profil des candidats mais aussi sur les perspectives d'emploi à moyen terme, par branche et par région, telles que les dégagent les organismes spécialisés de l'Etat, notamment le commissariat du plan.

Il faut souligner que ce perfectionnement doit s'adresser aux cadres et aux non-cadres. Toutefois, pour les non-cadres il prend surtout l'aspect de promotion « sur le tas » dans le cadre de l'entreprise. A cet égard, il semble que les chances de promotion soient plus grandes dans une grande entreprise, que dans une petite.

b) La formation générale permanente.

L'existence d'un programme de perfectionnement est déjà un avantage très important. Mais si celui-ci est orienté vers une spécialité étroite, il peut développer la qualification personnelle sans ménager ni les ouvertures susceptibles de maîtriser pleinement cette spécialité, ni les bases permettant le passage dans une spécialité voisine.

En dehors du perfectionnement professionnel, qu'il soit individuel ou collectif et, en dehors des mesures de reconversion, il est donc indispensable de prévoir des moyens propres à faire réfléchir les travailleurs et à rajeunir et maintenir à jour leurs connaissances générales. L'occasion de réflexion doit donc être donnée à chacun, à périodicité fixe, afin qu'il puisse reconsidérer sa carrière, se rendre compte de ce qui lui manque et maintenir de cette façon une ouverture d'esprit habituellement menacée par le souci des affaires courantes. Cette façon de faire doit l'inciter non pas à oublier une spécialité qui est souvent devenue une seconde nature, mais à la dépasser en la situant par rapport à d'autres, et en voyant ce que celles-ci peuvent lui apporter.

Un programme de formation générale permanente peut ainsi à la fois :

— inciter au perfectionnement personnel ;

— faciliter celui-ci en rappelant les connaissances de base oubliées ;

— maintenir l'activité intellectuelle qui peut être exigée par une reconversion nécessaire ;

— apporter des compléments de formation indispensables pour une promotion ;

— provoquer des appétits culturels, qui, sans cela, risquent d'être étouffés par les tâches professionnelles ;

— permettre par le jeu des relations personnelles des échanges d'expérience qui se continueront au-delà des sessions.

Dans cette perspective, le programme de formation générale permanente porterait sur l'actualité scientifique, technologique, sur les problèmes de gestion et d'organisation et sur le perfectionnement et la culture personnels. Il viserait donc surtout à améliorer la culture technique générale. Il serait organisé par sessions qui auraient lieu tous les cinq ans par exemple, mettrait en œuvre des méthodes pédagogiques adaptées à la qualité des participants : conférences-débats, colloques, séminaires, travaux pratiques, et pourrait être complété par des visites d'usines. Il est à souhaiter que l'auditoire soit le plus hétérogène possible : diplômés et autodictactes, ressortissants de diverses branches professionnelles ; cependant, un minimum d'homogénéité quant au niveau technique serait à assurer. Dans cet esprit l'on pourrait concevoir deux ou trois degrés dans ces sessions, afin d'y associer tous les travailleurs, cadres et non-cadres.

Les conditions de réalisation de ces sessions et leur administration pourraient être définies par la voie de conventions collectives, qui fixeraient les droits et obligations des travailleurs et des chefs d'entreprise.

c) Le financement du perfectionnement professionnel et de la formation générale.

Le financement doit être assuré selon des modalités adaptées à chaque formule : dans certains cas, on peut envisager une participation des intéressés, ou de l'Etat. Toutefois, c'est aux professions que doit normalement incomber l'essentiel des charges financières correspondantes : en effet, ce sont elles qui, en dernier ressort, seront les bénéficiaires de la valorisation du capital technique et scientifique que représente la culture des ingénieurs, de leurs agents techniques, de leurs représentants, etc.

Pour la même raison, elles doivent donner toutes facilités à leurs salariés pour qu'ils puissent profiter de toutes ces initiatives. A ce propos, un problème se pose. Jusqu'ici, les travailleurs sont souvent réticents lorsqu'il s'agit de s'inscrire à ces séances de perfectionnement, parce que celles-ci se tiennent soit pendant les week-ends, soit après les heures de travail. Beaucoup d'entre eux y ont renoncé en raison de leurs charges de familles, ou des longs déplacements qu'ils doivent entreprendre pour assister à ces colloques, et de la fatigue supplémentaire qui en résulterait pour eux et qui s'ajouterait à celle accumulée au cours des dures journées de travail.

Pour remédier à cette difficulté, il est indispensable que, en général, les entreprises autorisent leurs salariés qui le désirent à prélever sur leur semaine de travail les heures nécessaires à leur mise au courant et à leur perfectionnement. C'est sans doute un sacrifice pour elles, mais il est hautement rentable car elles ont un intérêt évident à disposer d'une main-d'œuvre et de cadres qui soient toujours à la pointe de la technique. D'ailleurs, ce sacrifice sera de moins en moins lourd : on s'oriente, en effet, dans toutes les nations industrielles, vers une diminution de la durée du travail. On peut donc envisager qu'une partie des loisirs ainsi dégagés soit consacrée au perfectionnement des connaissances. Le progrès technique permettrait donc, en même temps qu'il rendrait indispensable, la transformation de quelques heures de travail en heures de culture.

Dès lors, le coût des cycles de formation et de perfectionnement comprendrait les appointements des intéressés pendant le temps des sessions, les frais d'études et les frais de transport.

Comment financer toutes ces opérations ? L'Etat doit apporter sa quote-part, peut-être par l'intermédiaire du Comité de coordination de la promotion sociale, dont les crédits devraient être accrus (chaque ministère conservant par ailleurs ses propres crédits de promotion sociale), et déterminer les conditions de financement par la profession. Les conventions collectives adapteraient ensuite les directives de l'Etat aux diverses branches professionnelles. Dans ce domaine, l'intervention financière de l'Etat est déjà entrée dans les faits en Algérie : en vertu de la loi relative à la promotion sociale, l'application du décret n° 60-298 du 31 mars 1960 relatif à l'octroi de subventions au titre de la formation et de la promotion professionnelles dans le secteur industriel et commercial a déjà permis le financement d'une partie du programme concernant les départements algériens.

Il ne faut pas se dissimuler que la formation et le perfectionnement des salariés entraîneront des frais considérables, si l'on veut que l'effort entrepris bénéficie à tous les travailleurs. Or, pour les seuls cadres, la dépense annuelle entraînée par ces mesures serait d 10 à 15 millions de nouveaux francs —

pour 200.000 à 250.000 intéressés. Pour l'ensemble des salariés, la dépense serait certainement plusieurs fois supérieure.

Lorsque la technique évolue très rapidement, l'enseignement permanent devient aussi indispensable que l'enseignement purement scolaire. En même temps, celui-ci perd son rôle de formation définitive de l'esprit et de la main, il doit par conséquent être allégé et peut-être raccourci en durée. Dès lors, toute la mission de l'école est à revoir.

B. — Les mesures a prendre après le licenciement

Ces mesures peuvent être de nature générale, réglementaire ou financière, ou de nature très particulière, prises soit par l'Etat, soit par les entreprises elles-mêmes.

MESURES DE CARACTÈRE GÉNÉRAL

a) Mesures réglementaires.

L'Etat doit recruter lui-même des travailleurs âgés, selon leur qualification, leur titularisation devant par ailleurs être possible. Sur ce dernier point, il a déjà pris des mesures : la direction de l'enseignement technique a engagé comme contractuels des cadres âgés. Les résultats de l'expérience sont encourageants du point de vue de l'Etat. Toutefois, il faut souligner que ces postes de professeurs contractuels sont fort mal rémunérés, comparativement aux emplois techniques du secteur privé, et qu'ils sont en outre dépourvus de perspectives d'avenir. Pour les intéressés, il ne peut s'agir que de situations d'attente.

b) Mesures financières.

En matière financière, des mesures sont à prendre sur le plan des retraites et sur celui du recyclage.

Le problème de la retraite pourrait être résolu dans le cadre de l'interprofession. Actuellement, seules certaines entreprises ou professions ont un système de retraite complémentaire pour leurs salariés non cadres, les cadres étant couverts par le régime de l'Agirc. Lorsqu'elles veulent embaucher des collaborateurs âgés non cadres, il est certain que leurs charges actuarielles augmentent.

Pour éviter cette conséquence, les intéressés peuvent renoncer au bénéfice de la retraite complémentaire, ou bien accepter une pension diminuée, ou bien prendre à leur compte, par la voie d'une cotisation additionnelle, la surcharge que fait peser sur la caisse de retraite de l'entreprise leur embauchage. Mais cette solution est à écarter car elle est injuste.

Il faut aussi évoquer le cas des chômeurs qui ont appartenu à une entreprise ayant un système de retraite et qui rentrent dans une entreprise qui n'en est pas pourvue : comment maintenir pour eux le bénéfice de leur ancienneté au point de vue retraite ?

Toutes ces difficultés ne peuvent être résolues que par la création par voie de convention collective d'un système interprofessionnel de retraite complémentaire pour les travailleurs non cadres, qui s'étendrait à toutes les professions et qui serait accompagné d'un mécanisme de compensation national et de coordination entre les caisses. Pour hâter cette réalisation, l'Etat pourrait recommander aux professions qui sont encore dépourvues d'un tel système complémentaire de retraite d'étudier les modalités d'instauration de ce régime interprofessionnel. A titre provisoire, on peut envisager que l'Etat et la profession, par voie de convention collective, prennent à leur compte le surcroît de charge qu'entraîne pour une entreprise l'embauchage d'un salarié âgé.

La profession peut aussi stipuler, par convention collective, qu'un travailleur qui change d'entreprise garde le bénéfice de l'ancienneté précédemment acquise au point de vue du déroulement de sa carrière.

Le recyclage constitue un autre élément très important du problème des travailleurs « âgés ».

En effet, il est certain que, pour de nombreux travailleurs sans emploi, le reclassement serait beaucoup plus facile s'ils pouvaient soit rafraîchir leurs connaissances de base, soit acquérir une spécialité nouvelle, dont les prévisions d'emploi confirment l'avenir.

Cette revalorisation professionnelle des intéressés a été appelée recyclage. Celui-ci peut être organisé en collaboration entre l'Etat et la profession.

Il s'adresse non seulement aux travailleurs qui ont perdu leur emploi et qui éprouvent le besoin de rafraîchir leurs connaissances pour trouver plus aisément une nouvelle situation, mais à tous ceux qui, pour une raison ou pour une autre (changement de fabrication ou de procédés au sein de leur entreprise, dépression et baisse d'activité de la branche où ils sont employés), sont amenés à une nouvelle orientation de leur carrière et, par conséquent, à une nouvelle spécialisation.

Le recyclage s'adresse donc aussi bien à des travailleurs sans emploi qu'à des travailleurs qui craignent de perdre le leur ou qui se sentent dépassés par l'évolution technique de leur branche ou de leur entreprise.

Il nécessite évidemment une assiduité plus importante que la simple mise au courant. Il doit donc être organisé selon des méthodes différentes, sous l'égide de grandes écoles, des universités ou de grandes organisations professionnelles par exemple, peut-être avec la participation de l'Unedic et des Assedic. Son financement dépend de ses modalités. Mais, en tout état de cause, l'Etat doit y participer largement parce qu'il s'agit, en définitive, de remédier au chômage des travailleurs âgés, ce qui est un élément de la politique sociale. C'est pourquoi il lui incombe de définir par voie réglementaire les principes d'organisation du recyclage et de fixer, dans le financement, la part des pouvoirs publics et celle de la profession.

Sous tous ses aspects, le recyclage peut être organisé selon des modalités très variées. En la matière, il faut éviter la rigidité et l'uniformité et rechercher, par voie de conventions collectives, l'adaptation des principes définis par la réglementation aux cas concrets. D'une manière générale, il est à craindre que les travailleurs des grandes villes ne soient avantagés à cet égard par rapport à ceux des petits centres ou des chefs-lieux de canton. Pour éviter cette inégalité, on peut, soit décentraliser au maximum les initiatives prises dans ce domaine, soit développer les cours par correspondance. Mais ces mesures ne suffiront pas. Il faudra aussi permettre aux travailleurs des régions les plus reculées de se rendre à la grande ville. Qui va financer tous ces déplacements, dont les frais seront élevés en raison du nombre important de bénéficiaires ? Des formules seront à étudier : il est probable qu'un effort devra être fait par les entreprises, par les professions, par l'Etat, peut-être par la S. N. C. F. : la détermination de la part de chacun dans cet effort ne sera pas chose aisée.

A titre d'exemple, il faut mentionner, dans le domaine de la mécanique industrielle, une expérience de recyclage qui a été tentée par M. l'ingénieur général Nicolau. Elle est destinée en particulier aux ingénieurs en chômage. Elle comprend une séance de conférences-colloques de deux heures chaque semaine, pendant un trimestre. Les cadres envoyés par l'Apec (association pour l'emploi des cadres) sont admis gratuitement à ces séances.

MESURES DE CARACTÈRE PARTICULIER

Sur un plan plus particulier, diverses mesures peuvent être prises soit par l'Etat, soit par les entreprises.

1. *L'action de l'Etat.*

L'Etat peut d'abord agir au sein des organismes internationaux dont il est membre, et notamment, de la Communauté économique européenne. Le Traité de Rome a prévu la création d'un fonds social européen, financé par les budgets des états, et dont l'action devrait contribuer à la solution du problème du chômage. Le fonds pourrait accorder son concours aux frais de rééducation professionnelle des chômeurs, verser des indemnités de réinstallation aux travailleurs qui changeraient d'emploi et de région, ou des indemnités destinées à permettre le maintien de leur rémunération à ceux dont l'emploi est réduit ou supprimé par suite d'opération de conversion. L'aide du fonds devrait permettre le remboursement de la moitié des dépenses consacrées par l'Etat ou les établissements publics à la réadaptation de la main-d'œuvre. On est donc amené à souhaiter que soit entreprise, au sein de la Communauté économique européenne, une action coordonnée en faveur des travailleurs « âgés », le fonds social pouvant jouer un rôle essentiel en ce domaine.

D'autre part, sur le plan national, l'Etat doit encourager le travail à temps partiel, par les mesures suivantes :

— versement aux femmes qui travaillent à mi-temps de la moitié de l'allocation de salaire unique ;

— diminution de moitié pour les emplois à mi-temps du plafond du salaire assujetti aux cotisations de la sécurité sociale ;

— décompte pour une demi-unité, dans le calcul de la patente, des employés travaillant à mi-temps.

L'Etat doit aussi créer par les moyens d'expression qu'il contrôle (radio, télévision notamment), un climat favorable aux travailleurs âgés. A cet égard, il serait intéressant que soient utilisées les initiatives professionnelles paritaires.

On peut aussi souhaiter l'application de l'article L 332 du code de la sécurité sociale, qui prévoit l'attribution d'une pension de vieillesse au taux de 40 p. 100 du salaire de base dès le soixantième anniversaire des assurés ayant exercé des activités particulièrement pénibles, la liste de celles-ci devant être établie par les ministères intéressés dans un délai extrêmement rapide.

Par ailleurs, les bureaux publics de placement peuvent jouer un rôle encore plus grand dans le placement des chômeurs âgés, en confiant à leurs agents le soin d'étudier les dossiers des chômeurs les plus difficiles à reclasser, de préciser le profil des inscrits, de rechercher le poste qui leur conviendrait le mieux, de les orienter vers les employeurs qui disposent de tels postes, même de prospecter les entreprises qui pourraient techniquement embaucher des travailleurs âgés et, le cas échéant, de faire pression sur elles et de les persuader que leurs réticences envers les chômeurs âgés ne sont pas justifiées. Dans leur tâche, ils pourraient s'appuyer sur des listes de fonctions (par exemple surveillants de machines, gardiens de nuit, employés d'entrepôt, nettoyeurs, pour d'anciens manœuvres; trieuses de laine ou botteleuses dans l'industrie textile, pour les femmes ; postes de formation, de documentation, d'enregistrement de commandes, pour d'anciens cadres), correspondant tout particulièrement aux aptitudes des intéressés, et orienter ceux-ci vers les modalités de formation et de perfectionnement qui leur conviennent le mieux, en tenant compte, bien entendu, des perspectives d'emploi à court et moyen terme. Ainsi, les anciens mineurs sont aptes aux postes de l'industrie mécanique et chimique.

Il est évident que l'extension dans ce sens des tâches des bureaux publics de placement et la généralisation des méthodes les plus modernes utilisées dans ce domaine rendent nécessaire un accroissement important de l'effectif des agents qualifiés affectés à ces bureaux et une revalorisation de leur carrière.

En liaison avec ces mesures, il faut souhaiter que l'Etat accorde une aide financière aux organismes paritaires s'occupant du placement des travailleurs âgés en accord avec le ministère du travail et sous son contrôle.

D'autre part, l'Etat doit poursuivre et intensifier son effort de persuasion auprès des chefs d'entreprise pour leur démontrer que les critiques adressées aux travailleurs âgés ne sont pas fondées, et que leur refus de les embaucher a des conséquences dramatiques pour les intéressés. C'est dans ce sens que le ministère du travail est intervenu par circulaire auprès de l'inspection du travail, pour la charger d'intervenir auprès des entreprises afin qu'elles mettent un terme à la discrimination dont elles font souvent preuve à l'égard des travailleurs âgés. Il peut aussi inviter les inspecteurs du travail et les contrôleurs de la main-d'œuvre dont l'effectif devrait par ailleurs être accru à orienter ceux-ci vers des emplois où leur expérience pourrait être utilisée.

Enfin, l'Etat peut contribuer plus largement à la réadaptation des travailleurs licenciés. Actuellement, les centres de formation accélérée ne prennent que des travailleurs ayant moins de 35 ans et, parfois, après autorisation, des travailleurs ayant jusqu'à 40 ans.

Il faut donc créer, dans le cadre du programme de promotion sociale de la formation professionnelle des adultes, des sections spécialisées pour les travailleurs ayant dépassé la quarantaine dans les centres de formation des adultes, ce qui exige un agrandissement et une multiplication de ceux-ci, et une augmentation des crédits qui leur sont attribués.

Pour que cet effort de formation réussisse pleinement, il faudrait qu'il soit orienté vers les spécialités qui doivent, d'après les prévisions de l'emploi, se développer, qu'il fasse une large place, si le besoin s'en fait sentir, à la formation polyvalente de base, et qu'il soit effectué, selon des méthodes pédagogiques adaptées à la psychologie des travailleurs âgés. Dans ce sens, on peut souhaiter que les moniteurs soient au fait de l'état d'esprit de leurs élèves. Cette condition est mieux remplie lorsque les uns et les autres appartiennent aux mêmes générations. Il faut aussi que l'effort demandé aux candidats leur soit présenté comme un moyen de perfectionnement et une voie de promotion sociale, et non comme une dernière chance offerte aux victimes du progrès technique.

Il est évident que l'effort que doit accomplir l'Etat en matière de formation s'adresserait aux femmes autant qu'aux hommes. Toutefois, l'action à entreprendre pour la formation féminine serait spécifique, au moins sur certains points. Elle mettrait l'accent sur la formation de base, dont les femmes sont plus dépourvues que les hommes, étant donné, en moyenne, qu'elles ont quitté l'école plus tôt, s'orienterait vers les carrières qui ne sont pas encombrées, et tiendrait compte des obligations familiales des élèves.

Enfin, surtout en ce qui concerne les cadres, l'Etat peut les orienter vers des postes de techniciens et d'ingénieurs à l'étranger.

Les pays de la Communauté ont un grand besoin de cadres techniques. Les pays sous-développés sont dans le même cas. La France leur fournit chaque année par la voie de l'assistance technique bilatérale ou multilatérale quelques centaines de cadres. Mais il est peu probable que ces postes intéressent les travailleurs âgés.

En effet, ceux-ci hésitent à s'expatrier pour des pays lointains, au climat parfois éprouvant ; cette perspective séduit surtout les jeunes hommes. En outre elle est assez restreinte : le nombre de bénéficiaires est peu élevé, et les postes ne sont offerts que pour quelques mois, ou au maximum un ou deux ans, ce qui crée, pour les intéressés, de grandes difficultés lors de leur retour en France. C'est pourquoi le problème du statut des experts ainsi envoyés à l'étranger ou dans les pays de la Communauté a été souvent étudié. Ce statut devrait surtout résoudre les questions d'ancienneté et de retraite.

2. *L'action des entreprises.*

Les entreprises peuvent aussi contribuer à la solution du problème des travailleurs âgés, notamment en procédant à une répartition des tâches qui permette l'embauchage de ceux-ci. Souvent, en effet, les agents jeunes se trouvent utilisés à des services sédentaires, où des travailleurs âgés pourraient être employés. On peut même analyser des postes qui conviennent mieux à ceux-ci : documentation et élaboration de notices descriptives d'appareils, secrétariat commercial et enregistrement des commandes, achats de gros matériel, études et recherches techniques, gardiennage, surveillance de machines... Ces postes varient selon les branches professionnelles, et même selon les entreprises. En général, les travailleurs âgés peuvent occuper des postes de moniteurs et mettre au courant leurs camarades plus jeunes. Ainsi on a suggéré que des entreprises embauchent des cadres âgés, qui seraient chargés d'assurer le relais entre un cadre supérieur qui prend sa retraite, et un cadre beaucoup plus jeune, qui commence sa carrière.

Dans le même esprit, et pour résoudre les difficultés de placement particulières aux travailleurs administratifs, victimes des opérations de fusion notamment, il faut souhaiter que les entreprises renoncent à utiliser leurs techniciens et ingénieurs à des tâches administratives, auxquelles sont aptes les travailleurs administratifs. Elles dégageraient ainsi de nombreux postes pour ceux-ci, lorsqu'ils sont en chômage. D'ailleurs, à une époque où la France manque d'ingénieurs, il paraît logique de confier à des techniciens des responsabilités essentiellement techniques. Il serait aussi souhaitable que les entreprises assurent une promotion effective des travailleurs dits « âgés » en recourant notamment à une promotion interentreprise. Enfin, il serait préférable que les entreprises avertissent le plus tôt possible leurs collaborateurs de la nécessité où elles se trouvent de les licencier, à plus ou moins bref délai.

Toutefois ces orientations sont soumises à la liberté d'appréciation du chef d'entreprise. Néanmoins l'Etat peut les leur recommander, par l'intermédiaire de l'inspection du travail.

2° Le cas de l'agriculture.

En agriculture, l'importance exacte du chômage, sa localisation, le pourcentage des salariés ayant une maison sont mal connus ; l'opinion a peu conscience de ce problème. Cette ignorance où nous nous trouvons ne doit pas cependant empêcher la recherche des solutions.

A cet égard, il y a lieu d'appliquer à l'agriculture, une fois faites toutes les adaptations nécessaires, les mesures préconisées ci-dessus pour l'industrie et le commerce. Dans cet esprit, on peut envisager d'ores et déjà une série de mesures.

L'essaimage des centres F. P. A. (1) dans les campagnes mérite d'être étudié. Ces centres sont actuellement peu nombreux, on pourrait donc les multiplier et leur confier la mission d'inculquer aux chômeurs une formation soit dans les techniques agricoles nouvelles ou en voie de développement : machinisme, horticulture, arboriculture, jardinage, soit dans les techniques

(1) Formation professionnelle des adultes.

industrielles correspondant aux usines existant dans la région. Les efforts de cette F. P. A. devraient être basés sur la connaissance aussi exacte que possible des perspectives de l'emploi dans la région, ce qui suppose une liaison avec les services de l'emploi et avec les comités d'expansion régionale. Il faudrait enfin rattacher les centres aux établissements d'enseignement agricole existants.

Cette solution est séduisante, mais elle se heurte à une objection : on peut douter que des travailleurs agricoles, âgés, fatigués par une longue vie de travail purement physique soient disponibles pour une telle reconversion professionnelle. Toutefois, il faut faciliter l'accès des chômeurs âgés à ces centres, et au besoin, leur accorder des bourses pour les inciter à suivre ces cours.

On peut étudier les modalités d'emploi de ces chômeurs dans les secteurs para-agricoles, en voie de développement (crédit, coopération), mais, dans ce domaine, les postes de travail purement physiques sont rares.

On peut s'orienter aussi vers l'affectation des intéressés au gardiennage des propriétés. Mais les retraités des villes sont souvent candidats à ces emplois, et y sont plus aptes psychologiquement.

Certains chômeurs pourraient être employés au moins à temps partiel, chez des artisans locaux. Mais, en campagne, les pointes de travail des artisans coïncident avec celles des agriculteurs. Si l'ouvrier travaille chez le maçon, il renonce à une possibilité d'embauchage chez le vigneron, et au total son gain et son nombre d'heures de travail n'est guère modifié.

Il est donc très difficile de trouver un emploi permanent, dans les campagnes, à tous ces chômeurs ruraux. S'ils ne veulent pas, ou s'ils ne peuvent pas partir travailler vers la ville, que faire pour eux ? On peut seulement rechercher des mesures tendant à adoucir leurs vieux jours, et à les stabiliser lorsqu'ils sont sans domicile fixe, ou bien recommander aux collectivités locales de les embaucher pour des travaux d'intérêt communal ou départemental.

Dans la même perspective, l'on peut envisager que les caisses régionales de crédit agricole, sous réserve d'une modification de leurs règles de fonctionnement, procurent aux salariés agricoles dits « âgés » et éprouvant des difficultés de reclassement, des logements avec des terrains destinés à leur subsistance. Ces opérations de caractère social et humain pourraient être facilitées par les sociétés d'aménagement foncier, dont la création est prévue par la loi d'orientation agricole.

Pour les chômeurs cadres, si l'on veut leur assurer un reclassement professionnel rapide, il faut les recycler, comme leurs camarades de l'industrie. Ces cours de recyclage pourraient être organisés auprès des établissements d'enseignement agricole de niveau secondaire ou supérieur et financés avec l'aide de l'Etat. Ils devraient inculquer une formation qui corresponde aux besoins constatés aussi bien par l'Etat que par la profession. C'est pourquoi la profession devrait être consultée sur leurs modalités. Pour inciter les intéressés à suivre ces cours, il faudrait peut-être leur accorder des bourses. Certains d'entre eux pourraient devenir conseillers agricoles. A cet effet, il faudrait assouplir l'arrêté du 4 août 1958 de manière à permettre aux cadres qui n'ont aucune formation, mais seulement beaucoup de pratique, d'accéder à cette fonction, même lorsqu'ils auraient dépassé 40 ans.

Sans doute, l'application de toutes ces formules de reclassement des chômeurs en agriculture nécessite d'importants crédits. Or, actuellement les crédits affectés à la promotion sociale en agriculture sont le dixième de ceux consacrés à la promotion sociale dans l'industrie, qui sont eux-mêmes très inférieurs aux besoins.

CONCLUSION

Ce problème douloureux des travailleurs âgés peut trouver sa solution à peu de frais, dans le cadre de l'économie concertée, dans un climat de coopération entre organisations syndicales et professionnelles, entreprises, Etat et intéressés. Cette solution, ou plutôt ce faisceau de solutions doit être de nature souple et permettre de tenir compte de toutes les situations particulières.

Il n'en demeure pas moins certain que l'Etat devra définir par voie réglementaire les principes dont les professions devront s'inspirer, prendre lui-même un minimum de mesures et apporter sa contribution financière à la formation accélérée et au recyclage des travailleurs victimes de fusions, de conversions, ou des progrès techniques. Son intervention se rattache à sa préoccupation constante d'améliorer la productivité de l'économie, et à son devoir de maintenir le plein emploi, et d'assurer la promotion sociale de tous, ce qui suppose que non seulement les travailleurs puissent améliorer leur situation sous tous ses aspects, mais aussi qu'ils puissent au moins maintenir celle qu'ils ont acquise, sans être les victimes d'opérations ou de processus dont ils ne sont pas responsables.

Cette action de l'Etat doit s'inscrire dans une politique dynamique d'expansion économique continue, qui est le meilleur soutien de l'emploi, en donnant à chaque travailleur jeune ou âgé, la place qui lui revient.

Mais il est aussi vrai que la réussite de cette action dépendra largement des efforts personnels qu'accompliront les travailleurs eux-mêmes. Sans doute, faut-il du courage pour apprendre après 40 ans. Mais la jeunesse de l'esprit et de la main préserve celle du corps. De grands ancêtres en étaient persuadés :

« Où vas-tu donc par ce temps froid ? » — « A l'école, répondit Michel-Ange, pour essayer d'apprendre quelque chose ».

ANNEXES AU RAPPORT

ANNEXE I

Ordonnance du 24 mai 1945
relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi.

TITRE Ier

Du placement des travailleurs

Art. 1er. — Les services régionaux et départementaux de la main-d'œuvre sont seuls habilités à effectuer le placement des travailleurs.

Art. 2. — Les bureaux de placement payants devront être supprimés dans le délai d'un an. Ce délai pourra être prorogé en ce qui concerne les professions du spectacle et les professions domestiques. Un décret fixera les conditions d'application de la présente disposition. (En ce qui concerne les professions du spectacle et les professions domestiques, ce délai a été prorogé, en dernier lieu, par décret du 12 août 1959 [D. 1959, 567 ; B. L. D. 1959, 1095].) Tout droit de céder à titre gratuit ou à titre onéreux est suspendu à compter de la publication de la présente ordonnance. Est nul l'acte de cession ou de transmission consenti au mépris de la présente disposition.

Les bureaux existants pourront être autorisés à poursuivre provisoirement leur activité, sous réserve de demander dans un délai de deux mois une nouvelle autorisation aux services compétents du ministère du travail et de la sécurité sociale.

Les opérations effectuées par ces bureaux seront soumises à un contrôle des services régionaux et départementaux de main-d'œuvre dont les modalités seront déterminées par décret. Elles seront interdites pour les professions ou industries qui feront l'objet des arrêtés prévus à l'article 9 ci-après.

Art. 3. — A compter de la date de promulgation de la présente ordonnance il ne sera plus ouvert de nouveaux bureaux de placement gratuit.

A titre provisoire et jusqu'à une date qui sera fixée par décret pris sous le contreseing du ministre du travail et de la sécurité sociale et du ministre de l'économie nationale et des finances, les bureaux de placement gratuits créés notamment par les syndicats professionnels, les bourses de travail, les sociétés de secours mutuel et les associations d'anciens élèves pourront être autorisés à continuer leurs opérations sous le contrôle des services régionaux et départementaux de main-d'œuvre. Ces bureaux devront demander, dans un délai de deux mois, une autorisation aux services précités.

Les modalités du contrôle exercé par les services publics de main-d'œuvre sur les bureaux de placement gratuits seront déterminées par décret. Le même décret précisera, en outre, les conditions dans lesquelles certains organismes pourront être autorisés à fonctionner pour certaines professions en tant que sections ou correspondants locaux des services publics de main-d'œuvre.

Art. 4. — La fermeture immédiate des bureaux privés, gratuits ou payants, qui ne se conformeraient pas aux dispositions des décrets prévus ci-dessus pourra être prononcée par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale.

Art. 5. — Il est interdit à toute personne de faire connaître ses offres ou demandes d'emploi soit par voie d'affiches apposées en quelque lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité. La présente disposition ne s'applique ni aux professions domestiques ni aux catégories d'offres ou demandes d'emploi déterminées par décret.

Toutefois, les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse restent autorisées, à condition qu'elles soient munies d'un visa préalable accordé par les services de l'administration centrale du ministère du travail en ce qui concerne la presse à diffusion nationale et par les services de main-d'œuvre pour la presse à diffusion régionale ou locale. Dans tous les cas, les offres et demandes d'emploi destinées à être insérées dans la presse doivent être domiciliées au service régional ou départemental de la main-d'œuvre.

Art. 6. — Tout travailleur recherchant un emploi est tenu de requérir son inscription auprès du service départemental de la main-d'œuvre ou de l'organe local de ce service.

Tout chef d'établissement est tenu de notifier au service départemental de la main-d'œuvre ou à l'organe local de ce service toute place vacante de son entreprise.

Art. 7. — Dans les localités où il n'existe aucun organe du service départemental de la main-d'œuvre, les maires sont chargés de recevoir et de consigner sur un registre spécial les déclarations d'offres et de demandes d'emploi.

Copie de ces déclarations doit être adressée, dans les trois jours de leur réception, au service départemental de la main-d'œuvre ou à l'organe local le plus proche dudit service.

Art. 8. — Les dispositions de la présente ordonnance ne portent pas atteinte à l'embauchage direct, lorsque l'employeur et le salarié n'ont pas recours aux services du bureau de placement, sans toutefois faire obstacle à l'exécution des mesures prévues au titre II ci-après.

Sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives à la réquisition civile des personnes, à la réintégration et à l'emploi par priorité des démobilisés et assimilés, nul employeur n'est tenu d'agréer le salarié qui lui est présenté par le service de la main-d'œuvre. Sous réserve de l'application des dispositions relatives à l'attribution des secours de chômage, nul travailleur n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par le même service.

Toutefois, le motif du refus doit être notifié au service de la main-d'œuvre.

TITRE II

Des embauchages et des résiliations de contrat de travail

Art. 9. — En vue d'assurer le contrôle des conditions d'emploi, des arrêtés du ministre du travail et de la sécurité sociale et des ministres intéressés, pris après avis des organisations syndicales patronales et ouvrières intéressées, détermineront :

1° Les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail doit être porté à la connaissance des services publics de main-d'œuvre ;

2° Les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de travail sera subordonné à l'autorisation préalable du service départemental de la main-d'œuvre. (V. *infra*, arr. 6 octobre 1945 et 24 janvier 1946.)

Art. 10. — Dans les établissements qui auront fait l'objet d'un arrêté pris en application de l'article 9 de la présente ordonnance, l'employeur sera tenu d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues par l'article 22 *a* du livre Ier du code du travail.

Ce règlement, établi après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, déterminera notamment, à défaut des dispositions contenues dans une convention collective de travail applicable à l'établissement, les règles générales relatives à l'ordre du licenciement, en cas de licenciement collectif, compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Art. 11. — Les modalités d'application du présent titre seront déterminées par décret pris sous le contreseing du ministre du travail et de la sécurité sociale, du ministre de l'économie nationale et des finances et des autres ministres intéressés. (V. *infra*, Décr. 23 août 1945.)

TITRE III

Dispositions pénales et contrôle

Art. 12. — Les infractions aux articles 2 et 3 de la présente ordonnance et aux arrêtés pris en application de l'article 9 sont passibles d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de 150 NF à 1.500 NF ou de l'une de ces deux peines seulement, qui seront portées au double en cas de récidive.

Toute personne qui aura contrevenu aux dispositions des articles 5, 6 et 10 de la présente ordonnance, ainsi qu'aux mesures réglementaires, prises pour son application, sera poursuivie devant le tribunal de simple police et punie d'une amende de 30 NF à 54 NF. Dans le cas de récidive, le contrevenant est poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de 60 NF à 150 NF.

Il y a récidive quand dans le délai d'un an le contrevenant a déjà subi une condamnation pour infraction identique.

Art. 13. — Les inspecteurs du travail sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, de constater et de poursuivre les infractions aux dispositions des titres I et II de la présente ordonnance.

Art. 14. — Est expressément constatée la nullité des actes dits :

1° Loi du 4 septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'œuvre, modifiée ou complétée par les actes dits lois des 26 août 1943 et 1er septembre 1944 ;

2° Loi du 1er février 1944 sanctionnant les obligations des employeurs au regard des mesures de contrôle de l'emploi de la main-d'œuvre.

Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance et, notamment, l'ordonnance du 10 mars 1944 relative à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre dans le département de la Corse.

ANNEXE II (1)

Note sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur au sujet de la liberté des licenciements et sur leur interprétation jurisprudentielle.

PREMIERE PARTIE

Réglementation générale des licenciements

La faculté pour le chef d'entreprise de rompre unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée, se trouve limitée :

— Pour les mutilés de guerre et assimilés atteints d'une invalidité supérieure à 60 p. 100, par l'obligation de respecter un délai-congé spécial de plus longue durée (loi du 26 avril 1924, art. 12) ;

(1) Le soin de préparer cette note avait été confié à M. Goujon, membre de section.

— Pour les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel, les anciens titulaires de ces postes (pendant 6 mois) et les candidats à ces fonctions (pendant 3 mois), par la nécessité d'obtenir l'assentiment du comité ou la décision conforme de l'inspecteur du travail (ordonnance du 22 février 1945, art. 22, et loi du 16 avril 1946, art. 16) ;

— Pour certains travailleurs, par les stipulations des conventions collectives (code du travail, livre Ier, art. 31 g, 3°) ;

Pour l'ensemble des salariés, par diverses dispositions d'ordre général.

C'est cette réglementation générale qui fait l'objet de la présente note.

L'ordonnance du 24 mai 1945, article 9, a institué un régime de déclaration et un régime d'autorisation préalable pour les licenciements.

Le décret du 23 août 1945 a établi les modalités de fonctionnement de chacun de ces deux systèmes.

L'arrêté du 6 octobre 1945 a :

soumis au régime de la déclaration les professions libérales, les offices publics et ministériels, les syndicats professionnels les sociétés civiles et associations (art. 1) ;

soumis au régime de l'autorisation les établissements industriels et commerciaux, même à caractère artisanal.

Une exception a été faite pour les contrats de travail d'une durée maximum de douze jours ouvrables, mais non pour les contrats à l'essai

Le champ d'application de chacun des deux régimes étant ainsi délimité, il convient de les étudier successivement.

I. — *Régime de la déclaration.*

a) L'employeur doit porter toutes les résiliations de contrat de travail, comme d'ailleurs tous les embauchages, à la connaissance du service départemental de la main-d'œuvre ou de la section locale de ce service, par lettre recommandée et dans les quarante-huit heures.

La déclaration doit contenir tous les renseignements d'état civil, âge, adresse, etc. nécessaires, ainsi que la date du licenciement.

Le décret du 23 août 1945 n'exige pas, à la différence du régime de l'autorisation, que soient indiqués les *motifs* du licenciement.

b) Les sanctions prévues par l'ordonnance du 24 mai 1945, article 12, alinéa 1, sont l'emprisonnement, de six jours à six mois, et une amende, ou l'une de ces deux peines.

II. — *Régime de l'autorisation préalable.*

a) Obligation de l'employeur et du salarié.

L'employeur ou le salarié qui désirent résilier le contrat de travail doivent adresser une demande à l'inspecteur du travail chargé du contrôle de l'établissement, qui la transmet avec son avis au service de la main-d'œuvre (circulaire 15 octobre 1945).

Les motifs invoqués à l'appui de la demande doivent être précisés.

Lorsque la résiliation est demandée par le salarié, celui-ci doit indiquer éventuellement l'emploi qu'il se propose d'occuper ou l'activité nouvelle qu'il envisage d'exercer et envoyer un double de sa demande à son employeur qui doit la transmettre dans les vingt-quatre heures, avec son avis, à l'inspecteur du travail.

b) Décision de l'administration.

L'administration doit répondre dans un délai de *sept jours francs* à compter de la demande (délai ramené à trois jours lorsqu'une faute grave est invoquée par le demandeur)

L'administration peut accorder ou refuser l'autorisation ou encore faire connaître qu'elle entend procéder à une enquête, à des vérifications ou même à un examen médical (si un motif d'incapacité physique est invoqué).

c) Procédure d'appel en cas de refus d'autorisation.

L'appel doit être formé dans les trois jours de la notification.

La décision est prise par le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre, après avis d'une commission consultative paritaire dont les membres sont désignés par le préfet, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

d) Sanctions.

Elles sont identiques à celles prévues pour les infractions en matière de déclaration.

e) Etendue des pouvoirs de l'administration.

Le Conseil d'Etat a jugé, à diverses reprises, que la réglementation relative au contrôle de l'emploi avait un but exclusivement économique et ne permettait pas à l'administration de s'immiscer dans les rapports entre parties (C. E. 18 juin 1947, 3 décembre 1948, 29 avril 1949, 29 octobre 1949, 25 février 1953, 24 juillet 1953).

La circulaire ministérielle du 31 mars 1948 a précisé, au vu de cette jurisprudence, que la réglementation a pour but essentiel « d'assurer une meilleure utilisation de la main-d'œuvre et de favoriser un accroissement de la production ».

Le Conseil d'Etat, en outre, admet que, lorsque pour tenir compte de la situation économique, des licenciements sont refusés, l'entreprise supportant une charge grave et spéciale contraire au principe de l'égalité des citoyens devant les charges publiques est en droit d'obtenir une indemnité (C. E. 28 octobre 1949, 15 juillet 1953).

En ce qui concerne plus particulièrement l'emploi des travailleurs âgés, la circulaire du ministre du travail du 10 octobre 1956 (*Journal officiel* du 16 octobre 1956) contient certaines directives qui répondent aux soucis de la section :

— action personnelle des inspecteurs du travail auprès des chefs d'entreprise en vue de combattre certaines préventions envers les travailleurs âgés ;

— examen particulièrement attentif des demandes de licenciement les concernant ;

— recherche, en liaison avec l'employeur et le comité d'entreprise, des mesures susceptibles d'éviter les congédiements par l'adaptation du poste de travail ou le changement de poste ;

— démarche de l'inspecteur du travail en vue d'un reclassement dans les entreprises similaires ;

— enfin, au cas où le licenciement du personnel âgé revêtirait une certaine ampleur et poserait un problème d'ordre économique, sursis à la délivrance des autorisations par application de l'ordonnance du 24 mai 1945.

Il convient de noter qu'il s'agit là de recommandations par voie de circulaire et qu'elles ne sauraient tenir lieu de dispositions légales ou réglementaires.

f) Influence du défaut d'autorisation du licenciement sur les rapports entre employeurs et salariés.

La cour de cassation a nettement posé le principe, dans de nombreux arrêts, que le défaut d'autorisation préalable n'a aucune incidence sur les rapports de droit privé entre employeur et salarié (cass. 12 février 1944, 24 janvier 1947, 19 mai 1947, 23 octobre 1947, 28 novembre 1947, 22 décembre 1947, 26 février 1948, 23 avril 1948, 17 juin 1949, 20 novembre 1959, etc.).

Il en est ainsi notamment en ce qui concerne :

— la validité du congé ;

— le point de départ du préavis qui se place au jour du congé et non à compter de l'autorisation ;

— le caractère non abusif du licenciement : un licenciement peut être considéré comme abusif et donner lieu à dommages-intérêts, même si l'autorisation a été obtenue. En sens contraire, un licenciement n'est pas déclaré abusif pour le seul motif que l'autorisation avait été refusée.

Il en résulte que des dommages-intérêts pour le préjudice résultant directement du défaut d'autorisation, ne pourront être réclamés que par voie de constitution de partie civile devant le tribunal correctionnel lorsque l'employeur est poursuivi pénalement pour violation des dispositions de l'ordonnance du 24 mai 1945.

DEUXIEME PARTIE

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

1° *Définition.*

Il est assez difficile de distinguer le licenciement collectif des licenciements individuels simultanés.

La jurisprudence paraît considérer qu'il ne suffit pas de constater la pluralité des licenciements pour admettre leur caractère collectif, et qu'il convient de rechercher *le motif* servant de base à la mesure (tribunal civil de la Seine : 17 février 1956 : G. P. 56, 2, p. 20, à propos d'ouvriers âgés).

2° *Réglementation.*

L'employeur reste tenu, pour le licenciement collectif, à respecter les procédures de déclaration ou d'autorisation et, en outre, il est soumis à des obligations particulières.

a) Sauf disposition spéciale d'une convention collective, l'employeur est tenu de respecter l'ordre des licenciements qui doit être prévu par le règlement d'atelier, aux termes de l'ordonnance du 24 mai 1945, article 10.

Ce règlement établi après avis du comité d'entreprise et des délégués du personnel, doit prévoir un ordre de licenciement, compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté des services et des qualités professionnelles.

b) L'infraction à l'article 10 est punie par une peine d'amende.

En outre, tout licenciement effectué au mépris des dispositions du règlement ou de la convention collective peut être déclaré abusif et donner lieu à indemnité.

Cependant, les règles relatives au licenciement collectif ne s'appliquent pas au cas de fermeture ou de liquidation de l'entreprise.

Conclusion.

L'analyse de la réglementation générale conduit à demander que les recommandations de la circulaire du 10 octobre 1956 soient reprises sous forme de dispositions réglementaires.

2° Avis adopté par le Conseil économique et social, au cours de sa séance du 9 février 1961, sur le problème du reclassement et de la réadaptation des travailleurs dits « âgés ».

Vu la décision du Bureau du Conseil économique et social en date du 5 avril 1960, par laquelle il a saisi la section de la promotion sociale, de l'orientation et de la formation professionnelles, du problème du reclassement et de la réadaptation des travailleurs dit « âgés » ;

Après avoir entendu le rapport présenté par M. Robert Aguilhon au nom de la section de la promotion sociale, de l'orientation et de la formation professionnelle,

Le Conseil économique et social considère que toute solution pouvant intervenir doit être examinée dans un esprit de promotion sociale et dans le cadre d'une politique générale à ce sujet, et être arrêtée en tenant compte des éléments suivants :

I. — EN CE QUI CONCERNE L'AMPLEUR ET LA NATURE DU PROBLEME

1° Dans l'industrie et le commerce.

A. — Il n'est pas possible de donner une définition précise du travailleur âgé. Mais on constate un accroissement continu du nombre des travailleurs qui, n'ayant pas atteint l'âge d'admission à la retraite, éprouvent des difficultés à conserver ou retrouver un emploi en raison ou sous prétexte de leur âge.

B. — Le pourcentage de demandes d'emploi non satisfaites augmente rapidement pour les travailleurs ayant dépassé la quarantaine. Le reclassement des travailleurs en chômage est donc beaucoup plus difficile pour ceux qui ont dépassé cet âge que pour les jeunes travailleurs, ce qui signifie que la durée moyenne du chômage est beaucoup plus élevée pour les travailleurs âgés.

C. — Il est particulièrement difficile de reclasser les travailleurs administratifs ou technico-commerciaux, ainsi que les cadres supérieurs et les dirigeants, surtout si ceux-ci recherchent un poste équivalent à celui qu'ils ont perdu.

Le chômage des travailleurs âgés est particulièrement douloureux pour les intéressés s'il survient à un âge où ils ont les charges familiales les plus lourdes. Il est en outre anti-économique et paradoxal, si l'on considère le déficit de la Métropole en cadres, techniciens et, en général en personnel qualifié, déficit qui risque d'aggraver, dans les prochaines années, la situation du marché de l'emploi.

2° En ce qui concerne l'agriculture.

Le chômage des salariés en agriculture est un phénomène assez mal connu. Il affecte des salariés peu qualifiés, qui ont perdu leur emploi du fait de la mécanisation, du remplacement de la polyculture par la grande culture et de la disparition du bétail dans certaines régions. Pour les cadres, il s'agit notamment de personnes rapatriées de l'ancienne France d'outre-mer.

II. — EN CE QUI CONCERNE LES CAUSES DES DIFFICULTES DE RECLASSEMENT

1° Dans l'industrie et le commerce.

Les entreprises embauchent de moins en moins des travailleurs âgés, en alléguant à leur encontre la diminution des facultés physiques, l'insuffisance de formation technique ou d'adaptation à des techniques nouvelles, les nécessités de la promotion interne, ou l'existence de systèmes de retraites.

Ces arguments sont d'ordre général et de principe. Ils ne résistent souvent pas à l'examen particulier de chaque candidature. Ils sont d'autant moins fondés que l'on s'attache par ailleurs à simplifier le travail, à diminuer la fatigue physique tandis que rien ou pratiquement rien n'est fait pour assurer la continuité de la formation professionnelle tout au long de la carrière. Pour cette raison, il est certain que de nombreux salariés âgés ne sont pas au courant des dernières techniques utilisées dans leur spécialité. Par contre on ne peut nier l'expérience qu'ils ont acquise et qui est de nature à favoriser leur recyclage. Par ailleurs, les cadres dits « âgés » peuvent parfois permettre d'apporter une solution souple au problème de la promotion interne dans l'entreprise.

D'autre part, beaucoup d'entre eux se heurtent, dans leur recherche d'un emploi, à la concurrence de salariés s'adonnant au travail noir, ou de retraités, ayant souvent le besoin et parfois simplement le désir de compléter leurs ressources.

2° Dans l'agriculture.

En agriculture, les difficultés de reclassement des travailleurs âgés sont dues à la diminution des besoins de main-d'œuvre, bien que par ailleurs, pour certaines spécialités, les besoins tendent à augmenter. D'autre part, comme dans l'industrie, les salariés se heurtent, au moins pour certains emplois, à la concurrence des retraités.

Compte tenu de ces éléments, le Conseil économique et social émet l'avis qu'il convient (1) :

I. — SUR LE PLAN GENERAL

De lutter contre cette idée fausse que tout salarié ayant atteint la quarantaine puisse être considéré comme un travailleur « âgé » et de ce fait diminué ;

De considérer le problème étudié comme un problème humain engageant la responsabilité morale des employeurs, celle également des cadres et techniciens des entreprises et comme un problème d'intérêt économique pour la nation ;

De procéder notamment à une étude générale de la diminution de la durée du travail sans compromettre le pouvoir d'achat, de la revision de l'âge et du montant des retraites, et du cumul éventuel de celles-ci ou d'autres ressources avec un emploi rémunéré, problèmes dont les solutions aideront certainement à élargir les possibilités d'emploi pour les travailleurs « âgés » :

Sans qu'il soit porté atteinte à l'esprit de l'ordonnance du 24 mai 1945, d'engager le ministre du travail à appuyer l'association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens, dans sa mission particulière de placement des cadres ;

D'étudier pour les travailleurs « âgés », un certain nombre de mesures partielles et transitoires qui entraîneront une amélioration de l'économie nationale ;

De promouvoir d'urgence une politique d'ensemble de perfectionnement continu et, notamment dans le cadre du commissariat du plan d'équipement et de la productivité, une politique d'ensemble de plein emploi, visant à assurer à chaque travailleur un emploi durant la totalité de sa période d'activité, en particulier par le maintien au travail à l'échelle soit de l'entreprise, soit de la profession, soit de l'interprofession, en assurant dans ce cas, sa conversion éventuelle ;

D'encourager ou susciter des études méthodiques sur les problèmes du vieillissement, de ses causes professionnelles, notamment dans certains métiers à risques, et de ses conséquences ;

(1) Ce vote a été acquis au scrutin public par 148 voix et 2 abstentions (voir résultat en annexe, scrutin n° 2).

D'étudier les dispositions législatives réglementaires et contractuelles propres à l'emploi des travailleurs dits « âgés » en vue plus particulièrement :

a) De réserver un certain pourcentage d'emploi dans les entreprises aux travailleurs « âgés », les impératifs propres aux diverses branches devant, par ailleurs, être pris en considération, compte tenu au surplus de l'état de leur équipement matériel (1) ;

b) De transformer en décret les recommandations de la circulaire du ministère du travail du 10 octobre 1956, prise pour l'application de l'ordonnance du 24 mai 1945, relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi ;

c) D'ajouter à l'article 31 *g* du livre Ier du code du travail relatif aux dispositions obligatoires des conventions collectives, une onzième disposition ainsi rédigée : « les conditions spéciales au maintien en activité des travailleurs ayant atteint un certain niveau d'âge » ;

d) D'élaborer et de promulguer dans les plus courts délais, les textes réglementaires nécessaires à l'application de la loi du 31 juillet 1959 sur la promotion sociale, notamment pour ce qui concerne le perfectionnement professionnel et la formation générale permanente, la participation des salariés à ceux-ci étant reconnue comme légale, même pendant les heures de travail, sous réserve dans ce dernier cas, d'un maximum d'heures à ne pas dépasser ;

e) D'élaborer une réglementation relative aux travailleurs « âgés » et ayant pour but d'établir à leur intention des conditions de travail particulières, de prévoir un assez long délai entre le préavis de congé et le licenciement, et de généraliser le principe des indemnités de licenciement qui existent déjà dans certaines professions. Les conventions collectives adapteraient ensuite cette réglementation aux diverses branches professionnelles considérées ;

f) De créer une sous-commission de la commission de la main-d'œuvre au commissariat général du plan d'équipement et de la productivité, chargée plus particulièrement du problème des travailleurs « âgés » ;

II. — EN CE QUI CONCERNE L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE

1° Mesures à prendre en vue de prévenir les licenciements.

D'accroître l'aide accordée par le fonds de développement économique et social aux entreprises justifiant dans leur dossier, d'opérations de reconversion ou de transfert susceptibles de permettre le maintien au travail des travailleurs âgés ;

De réduire en priorité les heures supplémentaires dans les entreprises où des prolongations d'horaires risquent de provoquer le chômage des travailleurs « âgés » (2) ;

De renforcer au niveau de l'enseignement supérieur, de l'enseignement technique et professionnel, et des centres de formation professionnelle des adultes, la formation polytechnique autour d'un métier de base, qui permettra ultérieurement aux intéressés de se préparer rapidement et sans heurts à une nouvelle activité, si le besoin s'en fait sentir. Ceci ne pourra être fait sans la participation de la profession et implique, sans nouveau retard, la mise en place du haut comité de la formation et de l'orientation professionnelles créé par décret du 6 janvier 1959 ;

D'assurer sur cette base une politique de formation professionnelle, compte tenu des prévisions quantitatives et qualitatives de l'emploi ; d'effectuer celles-ci avec la plus grande exactitude possible, et à cette fin, de coordonner les travaux de prévision des organismes spécialisés tant publics que privés, notamment l'Union pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les services de l'emploi du ministère du travail et le commissariat du plan d'équipement et de la productivité, ce dernier pouvant jouer le rôle de coordinateur ;

De coordonner et d'harmoniser dans cet esprit, les définitions utilisées, les méthodes d'enquête et d'exploitation des résultats ;

D'intensifier, avec des méthodes analogues à celles employées pour la prévention des accidents du travail, l'action de persuasion et de propagande menée par les inspecteurs du travail auprès des entreprises, pour que celles-ci conservent leurs salariés jusqu'à l'âge de la retraite, dans toute la mesure du possible ;

De conseiller aux employeurs d'utiliser au maximum les capacités physiques et intellectuelles de leurs salariés et d'assurer au sein de leur entreprise, dans toute la mesure du possible, la fluidité de ceux-ci entre les divers postes, étant donné que l'emploi constitue le meilleur support d'un perfectionnement continu ;

D'effectuer un contrôle qualitatif des annonces de toute nature, d'assurer l'application stricte des dispositions de l'ordonnance du 24 mai 1945 en matière de communication d'offres aux bureaux de placement, et de recourir à des sanctions à l'encontre de ceux qui incluront des discriminations d'âge dans leurs offres d'emplois ;

Compte tenu du caractère d'investissement que présente toute action de formation ou de perfectionnement, d'accroître la participation financière de l'Etat aux programmes de formation et de perfectionnement des travailleurs, notamment en augmentant les crédits accordés au comité de coordination de la promotion sociale (chaque ministère conservant par ailleurs ses propres crédits de promotion sociale), et en instituant une participation de l'Etat aux frais de formation et de perfectionnement au sein des entreprises ; et de déterminer les conditions de financement de ces programmes par la profession. Les conventions collectives adapteraient ensuite les principes généraux définis par voie réglementaire, aux diverses branches professionnelles considérées.

2° Mesures à prendre après le licenciement.

a) *Mesure réglementaire.*

De favoriser le recrutement par l'Etat d'agents âgés, si leurs qualifications le permettent, la possibilité de leur titularisation devant par ailleurs être étudiée.

b) *Mesures financières.*

De recommander aux professions qui en sont encore dépourvues d'étudier les modalités d'instauration, par voie de convention collective, d'un système de retraite complémentaire interprofessionnel pour les non-cadres, avec mécanisme de compensation nationale et de coordination entre les caisses ;

De définir, par voie réglementaire, les principes d'organisation du « recyclage », c'est-à-dire de l'adaptation des travailleurs âgés aux techniques les plus récentes de leur profession ; et de prévoir dans son financement la part respective des Pouvoirs publics et de la profession, les modalités d'application de ces principes devant être précisées par voie de conventions collectives.

3° Mesures particulières.

De susciter au sein de la Communauté économique européenne une action coordonnée en faveur des travailleurs âgés ;

De verser aux femmes, qui travaillent à mi-temps, la moitié de l'allocation de salaire unique ; de diminuer de moitié pour les emplois à mi-temps le plafond du salaire assujetti aux cotisations de la Sécurité sociale ; de compter pour une demi-unité, pour le calcul de la patente, les employés travaillant à mi-temps ;

De créer un climat favorable aux travailleurs âgés en utilisant les moyens d'expression contrôlés par l'Etat ainsi que les initiatives professionnelles paritaires ;

D'appliquer l'article L-332 du code de la Sécurité sociale qui prévoit l'attribution d'une pension de vieillesse au taux de 40 p. 100 du salaire de base dès le soixantième anniversaire des assurés ayant exercé des activités particulièrement pénibles, la liste de celles-ci devant être établie par les ministères intéressés dans un délai extrêmement rapide ;

De moderniser les méthodes de travail des bureaux publics de placement, de tracer suivant les techniques les plus modernes le profil des travailleurs inscrits, de rechercher grâce à une analyse des postes de travail dans les diverses branches ceux qui conviennent le mieux aux intéressés, d'orienter ceux-ci vers ces postes, et, si le besoin s'en fait sentir, vers les modalités de formation et de perfectionnement qui faciliteront leur reclassement ;

---

(1) Un amendement tendant à supprimer ce paragraphe a été rejeté à main levée.

(2) Un amendement a été adopté au scrutin public par 73 voix contre 58 et 13 abstentions (voir résultat en annexe scrutin n° 1). Le texte initial de la section était le suivant :

« De réduire en priorité les heures supplémentaires sans diminution des salaires dans les activités où les travailleurs dits « âgés » sont en difficulté d'emploi ou de réemploi et de s'orienter ainsi vers le retour progressif à la durée légale de la semaine de travail tout en assurant l'évolution normale du pouvoir d'achat des salariés ».

D'augmenter, en liaison avec des mesures de réorientation, de réadaptation professionnelle et de reconversion, l'effectif des agents qualifiés affectés aux bureaux publics de placement, et chargés d'appliquer les méthodes modernes de placement ;

D'aider financièrement les organismes paritaires s'occupant du placement des travailleurs âgés en accord avec le ministère du travail et sous son contrôle ;

De créer dans le cadre du programme de promotion sociale de la formation professionnelle des adultes, dans les centres de formation professionnelle des adultes, des sections spécialisées pour les travailleurs ayant dépassé la quarantaine, d'agrandir et de multiplier ces centres si le besoin s'en fait sentir, d'augmenter les crédits correspondants et de tenir compte dans les programmes de formation appliqués par les centres, des prévisions d'emploi ;

D'inviter les inspecteurs et contrôleurs du travail, dont l'effectif devrait par ailleurs être accru, à orienter les travailleurs âgés vers les emplois où leur expérience pourrait être utilisée, en insistant auprès des employeurs pour qu'ils mettent un terme à une discrimination aussi imméritée que douloureuse ;

Sur le plan des entreprises, de recommander à celles-ci, d'une part d'affecter leur personnel jeune à des tâches actives, de manière à dégager, dans la mesure du possible, des postes susceptibles d'être occupés par des travailleurs âgés, d'autre part, de confier au personnel de tout grade des fonctions correspondant à sa formation de base et d'assurer une promotion effective des travailleurs dits « âgés » en ayant notamment recours à une promotion interentreprise ;

D'associer le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel d'une part, et d'autre part, les syndicats ou leurs représentants à une politique constructive tendant à l'étude des situations, des suggestions et des mesures à prendre ;

De prendre rapidement toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement des travailleurs âgés rapatriés des anciens territoires français d'outre-mer ou de pays étrangers.

III. — EN CE QUI CONCERNE L'AGRICULTURE

D'appliquer à l'agriculture, une fois faites toutes les adaptations nécessaires, les mesures préconisées ci-dessus pour l'industrie et le commerce ;

De multiplier dans les campagnes, les centres de formation professionnelle des adultes et de faciliter l'accès des travailleurs âgés à ces centres ;

D'envisager que les caisses régionales de crédit agricole, sous réserve d'une modification de leurs règles de fonctionnement, procurent aux salariés agricoles dits « âgés » et éprouvant des difficultés de reclassement, des logements avec des terrains destinés à leur subsistance. Ces opérations de caractère social et humain pourraient être facilitées par les sociétés d'aménagement foncier, dont la création est prévue par la loi d'orientation agricole ;

D'instituer pour les techniciens et ingénieurs des séances de recyclage auprès des établissements d'enseignement agricole, secondaire ou supérieur. Les modalités d'organisation de ces séances et de répartition de leur financement entre l'Etat et la profession, devront être fixées par décret ;

D'accroître largement les crédits alloués à la promotion sociale et à la vulgarisation en agriculture ;

De modifier les dispositions de l'arrêté ministériel du 4 août 1958, de manière à permettre l'accès aux fonctions de conseiller agricole, des cadres non diplômés ayant plus de 40 ans ;

De recommander aux collectivités locales d'embaucher les chômeurs ruraux à des travaux d'intérêt communal ou départemental.

IV. — CONCLUSION

Une politique d'expansion économique continue est encore le meilleur soutien de l'emploi, qu'il s'agisse de travailleurs âgés comme des jeunes, en donnant à chacun sa place.

Les mesures concrètes préconisées dans le présent avis ne seront efficaces que dans une politique économique dynamique et de plein emploi.

ANNEXE A L'AVIS

SCRUTIN N° 1

Sur un amendement tendant à définir les modalités de réduction des heures supplémentaires et de la durée légale du travail.

Nombre de votants..... 144

Ont voté pour..... 73
Ont voté contre..... 58
Se sont abstenus..... 13

Le Conseil économique et social a adopté

Ont voté pour (73)

Groupe des entreprises privées. — MM. Ansieau, Belrachid, Cagniard, Charvet, Chauchard, Defond, Deleau (G.), Demmerlé, Ducros, Dumont, Gingembre, Glotin, Goudaert, Halff, Kruger, Laguionie, Lemaire-Audoire, Mayolle, Mersch, Meunier, Paquette, Parfait, Précheur, Rogliano, de Rosen, Saintigny, Stoll, Tassin de Montaigu, Trocmé.

Groupe de l'agriculture. — MM. Beghain, de Boissard, Collet, Guellati, Havard, Hervieu, Lacaille, Pateau, Van Graefschepe.

Groupe des entreprises nationalisées. — MM. Bour, Brémond, Le Hénaff, Lutfalla, Verret.

Groupe de l'artisanat. — MM. Chareille, Dallant, Duhamel, Lecœur, Ressicaud, Séné.

Groupe des personnalités choisies en raison de leur compétence. — MM. Alexandre, Aumonier, Goussault, Laurens, May, Mercier, Ramonet.

Groupe de la coopération. — M. Lamy.

Groupe des départements et territoires d'outre-mer. — MM. Abelin, Jourdain, Legasse, Petit.

Groupe des personnalités outre-mer et zone franc. — MM. Aubé, Gaumont, Laurent-Eynac, Raingeard, Vignes.

Groupe des activités diverses et classes moyennes. — MM. Chardonnet, Durand-Réville, Langlet, Maud'huy (de), Millot, Polti, Tisserand.

Ont voté contre (58).

Groupe des travailleurs :

C. F. T. C. — MM. Alidières, Baudet, Braun, Caveller, Charuau, Chaulet, Descamps, Esperet, Jeanson, Lagandré, Levard, Liénart, Mathevet, Quirin, Sulter, Mme Troisgros.

C. G. T. — MM. Barjonet, Brard, Caille, Carroué, Dautriche, Delon, Duret, Ehni, Furst, Mme Joannès, MM. Le Brun, Miniou, Monjauvis, Treins.

C. G. T.-F. O. et apparentés. — MM. Ammour, Babau, Beyaert, Blaise, Bothereau, Charlot, Cucuel, Degris, Delamarre, Delaplace Goudy, Richard, Sidro, Tribié, Ventejol.

Groupe de l'agriculture. — M. Najah.

Groupe de l'artisanat. — M. Colomer.

Groupe des personnalités choisies en raison de leur compétence. — M. Perroux.

Groupe de l'U. N. A. F. — MM. Dary, Houist, Mabit, Noddings, Mme Picard, M. Si Hassen.

Groupe des départements et territoires d'outre-mer. — M. Buy

Groupe des personnalités outre-mer et zone franc. — M. Junillon.

Groupe des activités diverses et classes moyennes. — MM. Martial, Senet.

Se sont abstenus (13).

Groupe des travailleurs :

C. G. C. — MM. Aguilhon, Bicheron, Gondouin, Hervouet, Le Ferme, Malterre.

Groupe des personnalités choisies en raison de leur compétence. — MM. Byé, Dumontier, Lacoste, Vallon.

Groupe de la coopération. — MM. Antoni, Harasse.

Groupe des départements et territoires d'outre-mer. — M. Sanglier

SCRUTIN N° 2

Sur l'ensemble du projet d'avis.

Nombre de votants..... 150

Ont voté pour..... 148
Ont voté contre..... 0
Se sont abstenus..... 2

Le Conseil économique et social a adopté

Ont voté pour (148)

Groupe des travailleurs :

C. F. T. C. — MM. Alidières, Baudet, Braun, Cavelier, Charuau, Chaulet, Descamps, Esperet, Jeanson, Lagandré, Levard, Liénart, Mathevet, Quirin, Sulter, Mme Troisgros.

C. G. T. — MM. Barjonet, Brard, Caille, Carroué, Dautriche, Delon, Duret, Ehni, Furst, Mme Joannès, MM. Le Brun, Miniou, Monjauvis, Treins.

C. G. T.-F. O. et apparentés. — MM. Ammour, Babau, Beyaert, Blaise, Bothereau, Charlot, Cucuel, Degris, Delamarre, Delaplace, Goudy, Richard, Sidro, Tribié, Ventejol.

C. G. C. — MM. Aguilhon, Bicheron, Gondouin, Hervouet, Le Ferme, Malterre.

Groupe des entreprises privées. — MM. Ansieau, Belrachid, Cagniard, Charvet, Chauchard, Defond, Deleau (G.), Demmerlé, Ducros, Dumont, Gingembre, Glotin, Goudaert, Halff, Kruger, Laguionie, Lemaire-Audoire, Mayolle, Mersch, Meunier, Paquette, Parfait, Précheur, Rogliano, de Rosen, Saintigny, Stoll, Tassin de Montaigu, Trocmé.

Groupe de l'agriculture. — MM. Beghain, de Boissard, Collet, du Douet de Graville, Guellati, Havard, Lacaille, Najah, Pateau, Van Graefschepe.

Groupe des entreprises nationalisées. — MM. Bour, Brémond, Le Hénaff, Verret.

Groupe de l'artisanat. — M. Chareille, Colomer, Dallant, Duhamel, Lecœur, Ressicaud, Séné.

Groupe des personnalités choisies en raison de leur compétence. — MM. Alexandre, Aumonier, Byé, Dumontier, Goussault, Lacoste, Laurens, May, Mercier, Perroux, Ramonet, Vallon.

Groupe de l'U. N. A. F. — MM. Dary, Houist, Leroy, Mabit, Noddings, Mme Picard, M. Si Hassen.

Groupe de la coopération. — MM. Antoni, Benoist, Durand, Harasse, Lamy.

Groupe des départements et territoires d'outre-mer. — MM. Abelin, Buy, Jourdain, Legasse, Petit, Sanglier.

Groupe des personnalités outre-mer et zone franc. — MM. Aubé, Gaumont, Junillon, Laurent-Eynac, Raingeard, Vignes.

Groupe des activités diverses et classes moyennes. — MM. Boucoiran, Chardonnet, Durand-Réville, Gravier, Langlet, de Maud'huy, Martial, Millot, Polti, Senet, Tisserand.

Se sont abstenus (2).

Groupe des entreprises nationalisées. — M. Lutfalla.

Groupe de l'U. N. A. F. — M. Vinot.

Paris. — Imprimerie des Journaux officiels, 26, rue Desaix.